

Igualdad de
Género
y Conciliación de
la Vida Laboral,
Familiar y Personal en
las Empresas



Servicio Nacional de la Mujer - SERNAM

www.sernam.cl

Sello Iguala Conciliación

www.selloigualaconciliacion.cl

Consultora Inclusión y Equidad

www.inclusionyequidad.org

Banco Interamericano de Desarrollo - BID

www.iadb.org

Autoras:

Alejandra Faúndez, Carolina Peyrín y Marisa Weinstein.

Se agradecen especialmente los aportes realizados por Claudia Piras del Banco Interamericano de Desarrollo; Guillermina Martín del Área de Género del Centro Regional del PNUD; Paola Díez, María Luisa Ayala, Gloria Fuentes y Andrea Figueroa del Área Mujer y Trabajo del SERNAM; y Gabriela Faúndez del Instituto Nacional de Normalización INN.

Santiago de Chile, julio de 2013



CONTENIDO

1. FUNDAMENTOS Y ANTECEDENTES	4
1.1. Participación diferenciada en el mercado laboral	6
1.2. Segregación horizontal y vertical del mercado laboral	7
1.3. La educación y calificación juega en contra de mujeres y jóvenes	8
1.4. Economía del cuidado a cargo de las mujeres	8
1.5. Las brechas de remuneraciones	9
1.6. La segregación vertical y “el techo de cristal”	10
1.7. La falta de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal con co-responsabilidad	10
1.8. La existencia de prejuicios culturales	12
1.9. La discriminación sexual y de trato	12
1.10. Marco jurídico Internacional	13
1.11. Legislación chilena	15
2. BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA ORGANIZACIÓN	16
3. SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN EN GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: EL CASO DE CHILE	20
3.1. Algunas características de los Sistemas de Gestión de la Igualdad de Género	21
3.2. La Certificación de la Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación Vida laboral, Familiar y Personal en Chile (Sello de Certificación Igual- Conciliación)	22
3.3. Factores estratégicos para adoptar un Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal	24
4. CAMBIAR CREENCIAS PARA CAMBIAR TENDENCIAS	27
5. PARA SEGUIR PROFUNDIZANDO	30



1. FUNDAMENTOS Y ANTECEDENTES

"Las empresas que promueven la igualdad de género contribuyen a construir sociedades más igualitarias, democráticas y cohesionadas. Además de ser deseable éticamente, la perspectiva de género permite identificar y analizar las identidades, percepciones, necesidades y relaciones entre hombres y mujeres, lo que abre el camino al desarrollo de las potencialidades de ambos. Esta visión, aplicada a las prácticas laborales puede contribuir no sólo a la creación de un buen clima de trabajo, sino a capitalizar la capacidad creativa que guardan las particulares formas de socializar a hombres y mujeres, creando así empresas más competitivas y sustentables en el tiempo".¹

Las empresas son parte activa de la sociedad: así como expresan los problemas sociales, pueden contribuir a su solución

Es común reconocer que en nuestra sociedad se expresa la desigualdad de género en múltiples ámbitos. En particular, en el mundo del trabajo. Pese al avance en la educación y mayor acceso al trabajo remunerado, persiste la división sexual del trabajo, en que a partir de los roles desempeñados tradicionalmente por mujeres y hombres en la sociedad, establecen barreras de entrada, jerarquías, asimetrías y discriminaciones en distintas dimensiones de la vida de las personas en edad de trabajar. Es así como, de acuerdo al ranking global de igualdad de género elaborado por el Foro Económico Mundial (2012), Chile ocupa el lugar 87 de la clasificación, mientras que en 2011 ocupó el lugar 46. Este reporte sobre la brecha de género global permite cuantificar la magnitud de las disparidades entre hombres y mujeres, midiendo aspectos relacionados con la economía, la política, la educación y la salud, entre otros criterios. Los dos factores que más incidieron en la caída del país, fueron la baja presencia femenina en cargos relevantes en el ámbito gerencial y en la actividad política y la brecha salarial entre ambos sexos: los hombres muestran un ingreso per cápita estimado que dobla al de las mujeres

(US\$ 23.127 anuales frente a US\$ 11.256, según el organismo). Cabe agregar que en el subíndice relacionado con la participación en la economía y las oportunidades para las mujeres, el país se ubica en el sitio 110. Sólo supera a El Salvador, México y varios países islámicos.

Una forma de cambiar la cultura de género y reducir las brechas en el mundo del trabajo es mediante la renovación de las empresas, cuyas acciones se difunden hacia el resto de la sociedad. Unidas a las orientaciones propias del movimiento de responsabilidad social empresarial que reconoce un activo papel en el reconocimiento de los derechos humanos, existen iniciativas que buscan avanzar hacia una economía más igualitaria y justa para trabajadores y trabajadoras, en el marco de la modernización de la gestión de las empresas y del crecimiento económico, sobre bases innovadoras. En ese sentido, actuar sobre la discriminación que afecta a sectores de la población, en particular a las mujeres, es un imperativo ético y a la vez forma parte de una estrategia por mejorar la productividad y efectividad del mundo de los negocios al incorporar al conjunto de la población en sus beneficios.

El cumplimiento de la legislación vigente vinculada a garantizar la igualdad de género en el mundo del trabajo, tanto la relativa a los convenios

1. BID (2005) citado en SERNAM (2008). Estudio "Sistema de Certificación en buenas prácticas laborales con equidad de género". Santiago de Chile.

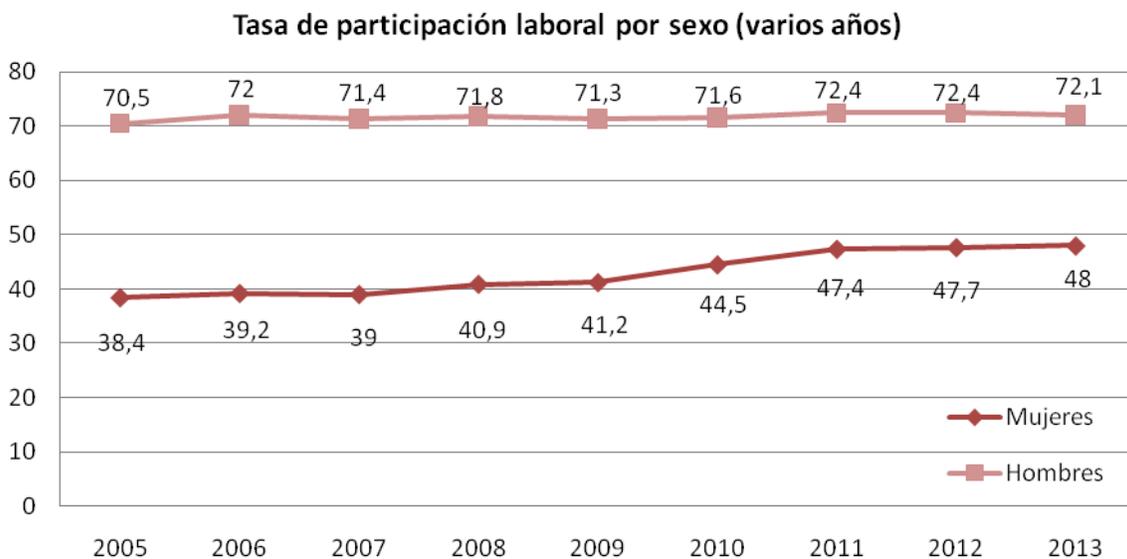
internacionales suscritos por el país como las leyes específicas en vigor, representa una obligación ineludible por parte de las empresas. No obstante, y dado el carácter cultural y amplio que está a la base de las relaciones de género, existe un amplio campo de acción para que las empresas implementen estrategias innovadoras en su gestión, particularmente aquellas referidas al desarrollo de sus recursos humanos. En efecto, en la actualidad se ha documentado ampliamente el desafío de crear valor agregado en sus operaciones en un mundo globalizado, que se vincula a su capacidad de invertir en un desarrollo integral de sus trabajadoras y trabajadores y en poder responder a nuevos mercados y nuevos consumidores más exigentes en cuanto a los estándares y normas con que se producen los bienes y servicios.

Existen expresiones de la desigualdad de género en el mercado laboral que generan un contexto adverso para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

1.1 Participación diferenciada en el mercado laboral

Si observamos la tasa de participación en el mercado laboral en Chile por sexo, es evidente que en el caso de las mujeres ha venido creciendo sostenidamente a lo largo de los últimos años hasta llegar a un 48% en la actualidad, mientras que en los hombres se ha mantenido relativamente estable sobre el 71%. Sin embargo, en el caso de las mujeres sigue siendo baja en comparación al promedio de países de América Latina, como también respecto a países de similar nivel socioeconómico en el continente. Diversos estudios plantean que este nivel de participación femenina está asociada a diferentes mitos y barreras que las mujeres deben enfrentar: estereotipos sexistas, bajas remuneraciones, creencia de que las mujeres representan costos más altos para empleadores, falta de acceso a información sobre empleos por parte de las mujeres, etc.

Gráfico 1



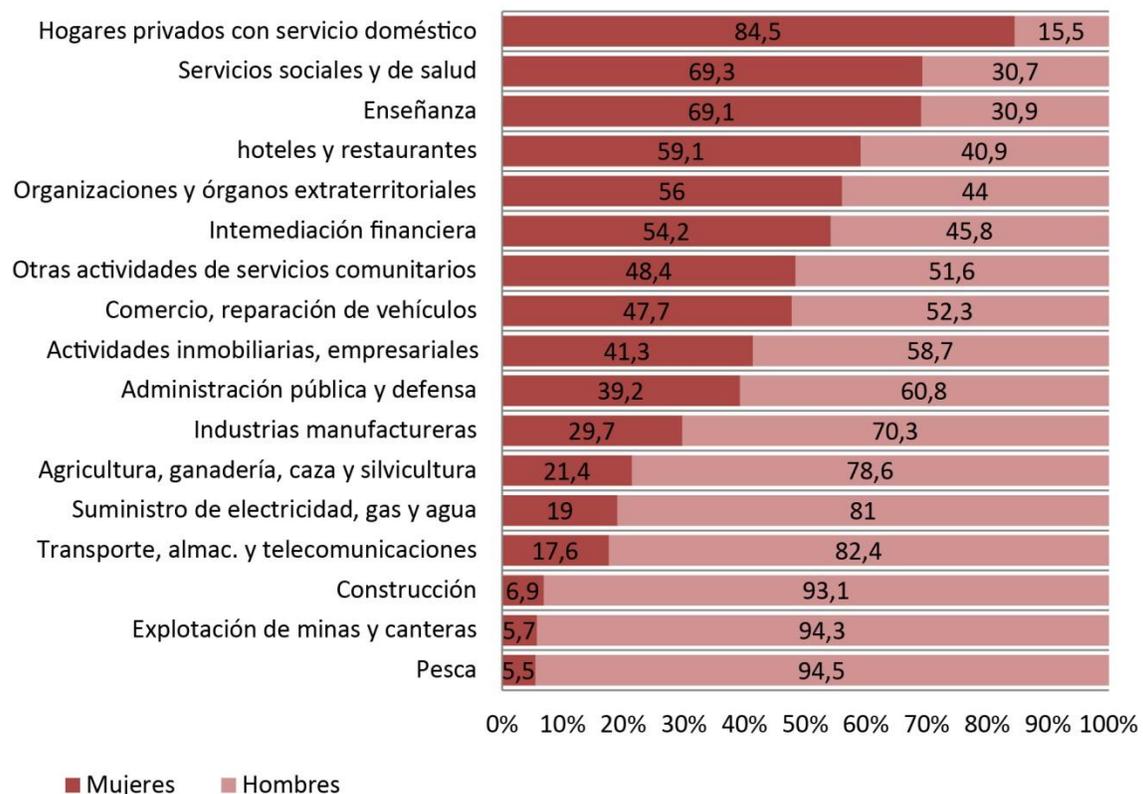
Fuente: INE. Datos de Boletín trimestral de la Encuesta de empleo INE (trimestre AMJ año 2005 y MAM para los años siguientes). Información actualizada a agosto de 2013.

1.2. Segregación horizontal y vertical del mercado laboral

La inserción laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo está diferenciada según el género, de manera que las mujeres y hombres se concentran en ciertas ramas de la actividad económica. Dentro de ellas, las mujeres se encuentran en las ocupaciones de más baja jerarquía ocupacional en función de la valoración de ciertas características y atributos definidos por la sociedad como femeninas.

La segregación horizontal, de cierto modo, reproduce los estereotipos de género y las actividades reproductivas no remuneradas; las mujeres son entrenadas desde la infancia para especializarse en: la preparación de comida, el aseo y limpieza, el cuidado y educación de los niños y niñas, etc. Ello produce que en la vida adulta se concentren en determinados sectores como los servicios y el comercio y en profesiones y oficios que implican el cuidado de otros: enfermeras, secretarias, parvularias, profesoras, matronas, etc.

Gráfico 2
Distribución ocupacional según Ramas de actividad por sexo



Fuente: INE (2013). Boletín Empleo Mujer. Departamento de estudios y capacitación. Santiago de Chile. Trimestre Marzo-Mayo 2013.

1.3. La educación y calificación juega en contra de mujeres y jóvenes

Según la OIT en los próximos diez años, más de mil millones de jóvenes en el mundo estarán en los inicios de su vida laboral. El desafío que enfrentan todos los países es brindarles la oportunidad de que puedan lograr el acceso a un empleo seguro, productivo y al trabajo decente. Esta será la generación de hombres y especialmente de mujeres jóvenes con mejor nivel de educación y de capacitación, de todos los tiempos (OIT, 2010).

En el caso de Chile, aunque también se reproduce en otras latitudes, el nivel educativo de las personas revela dos aspectos bastante contradictorios respecto de la situación laboral de las mujeres en los últimos años. Por un lado, se verifica una mejoría importante de sus credenciales educativas, y, por lo tanto, de sus posibilidades teóricas de obtener más y mejores empleos y por otro lado, persisten importantes brechas entre hombres y mujeres con los mismos niveles de escolaridad en términos de sus respectivas oportunidades de acceso al empleo y la calidad de los mismos.

El grado de escolaridad del conjunto de la fuerza de trabajo (hombres y mujeres) ha aumentado significativamente en Chile los últimos años, y ese aumento es mayor en el caso de las mujeres. Existe una relación positiva entre la cantidad de años de estudio y las posibilidades de acceder a una ocupación formal, tanto para las mujeres como para los hombres. Sin embargo, se verifica la existencia de una brecha muy significativa entre los sexos: dado el mismo nivel de escolaridad, la proporción de hombres ocupados en el sector formal es significativamente superior a la de las mujeres.

En otras palabras, en promedio las mujeres necesitan un número bastante superior de años de estudio para lograr insertarse en el sector

formal. Esa relación es muy clara hasta los diez años de estudio (secundaria incompleta) y sólo empieza a cambiar a partir de ese nivel.

Eso significa que, para las mujeres, el nivel de escolaridad es un factor de gran importancia para ampliar sus posibilidades de acceder a un empleo formal, aunque el grado de exigencia para que eso ocurra es significativamente superior al que se presenta para los hombres. A su vez, el promedio de años de estudio de las mujeres al interior del sector formal es significativamente superior al de los hombres, lo que una vez más evidencia que ellas necesitan tener mayores credenciales educativas para acceder a una ocupación formal. Así, "el proceso de equiparación de las oportunidades educativas y de los niveles efectivos de escolaridad entre ambos sexos, no le ha seguido una igualación de las condiciones en el mercado laboral, de manera que, a pesar de los avances observados en las últimas décadas, persisten diferencias de género sustanciales en la participación económica y en los beneficios monetarios de esa participación"².

De acuerdo con el Foro Económico Mundial, Chile es uno de los países más desiguales en la distribución de ingresos por sexo en el mundo. Ocupa el lugar 127 en el ranking construido para medir la brecha de género a través de un indicador que mide cuatro dimensiones: participación y oportunidad económica, educación, salud y empoderamiento político, que esa entidad aplica a 145 países.

1.4. Economía del cuidado a cargo de las mujeres

Toda sociedad requiere destinar recursos al cuidado de sus integrantes, incluyendo específicamente en este espacio al conjunto de actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción social y cotidiana de

2. Uribe-Echevarría, V. (2008). Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.

mujeres y varones. Según la OIT (2010), las mujeres continúan siendo las responsables de la «economía del cuidado». A través de las Encuestas de Uso del tiempo –que se desplegaron recién en la última década en América Latina- el trabajo no remunerado de las mujeres es muy considerable para el desarrollo de las economías de los países. Según los cálculos de diversos estudios de los últimos años, si el valor del trabajo invisible y no remunerado –de aproximadamente 11 mil millones de dólares al año en el mundo– se incluyera en el producto global, éste sería casi 50 por ciento mayor. De esta manera, se asume que el cuidado es una responsabilidad fundamentalmente de los hogares, y la provisión pública es simplemente un complemento para aquellos hogares que no pueden resolverlo por sí mismos. La consecuencia directa es que el cuidado se resuelve según la capacidad económica de los hogares y la capacidad de cuidar de las mujeres³.

Esta organización social del cuidado tiene como consecuencia que la jornada laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, debido a la necesidad de atender responsabilidades domésticas y familiares. En la encuesta de uso del tiempo de 2007 aplicada en Chile, se encontró que, del tiempo total destinado al cuidado de personas en el hogar, las mujeres ejecutan un 78% y los hombres un 23%. Con respecto a las tareas domésticas las mujeres disponen un 66% y los hombres un 33%. Para el trabajo remunerado la relación es la opuesta: 38% es ejecutado por mujeres y 69% por hombres.

Al interior de las empresas, las desigualdades se reproducen en:

1.5. Las brechas de remuneraciones

Las brechas salariales refieren a aquellas situaciones donde, por el mismo trabajo y con el mismo nivel de calificación o instrucción, las mujeres perciben menor ingreso que los hombres. El diferencial entre el ingreso (mensual o anual) percibido por un hombre y por una mujer en la misma posición ocupacional y con las mismas condiciones de trayectoria y preparación constituye la “brecha” o rango de inequidad de género que se manifiesta en la diferencia de retribución económica por el trabajo realizado.

En Chile, la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos reveló que la brecha salarial por sexo aumentó de 32,8% en 2010 a 34,5% en 2011 con plena vigencia de la Ley de Igualdad Salarial. Durante el 2011, los hombres ocupados percibieron un ingreso promedio de \$458.157 pesos, mientras que las mujeres ocupadas \$300.026, es decir, las mujeres perciben en promedio un 34,5% menos de ingreso que los hombres⁴.

La situación según jefatura de hogar por sexo, no es muy diferente, incluso se agudiza y muestra que las mujeres ocupadas perciben un 44,2% menos que los hombres ocupados jefes de hogar. El ingreso medio mensual de las mujeres ocupadas jefas de hogar se estimó en \$300.557 y el de los hombres en \$538.804 durante el 2011. (ENESI, 2011).

3. Provoste, P. (2012). Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas. Serie Mujer y Desarrollo N° 120. CEPAL. Santiago de Chile.

4. Brecha salarial por sexo= ((ingreso promedio de las mujeres /Ingreso promedio de los hombres)-1)*100.

1.6. La segregación vertical y “el techo de cristal”

En particular, las mujeres son frecuentemente afectadas por la **segregación vertical** en el trabajo, referida a las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan: son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad, y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino.

Este fenómeno concentra a las mujeres en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que puede ser explicado por una menor calificación, por los estereotipos y prejuicios culturales y por la carga de responsabilidades familiares y domésticas.

El INE señala que las mujeres ocupan el cargo de empleadoras sólo en un 2,3% del total de ocupados/as frente a un 5,5% de los hombres (Encuesta Nacional de Empleo 2013, trimestre marzo-mayo).

Algunas mujeres han roto la brecha de los «muros y techos de cristal». Sin embargo, en todo el mundo apenas tienen el 1% de las posiciones ejecutivas. La mayor parte de ellas experimenta los efectos del llamado «piso pegajoso», que las mantiene en las escalas más bajas de su ocupación.

Según el Mapa de Género y Elite del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el ámbito de mayor escasez de participación femenina es el ámbito económico. A 2011 solo un 20% del total de empresas IPSA e IGPA en Chile incluyen mujeres en sus directorios. 31 de los 155 directorios analizados, tienen a lo menos una mujer, con un equivalente a 3% de casi 1.200 cargos.

Cifras internacionales ilustran esta situación:

- La participación femenina en el nivel de alta gerencia se encuentra concentrada en las áreas de recursos humanos, legales, marketing y comunicaciones. Solo el 4% de empresas con mujeres en alta gerencia tienen a una mujer en la gerencia general en el mundo.
- A nivel mundial, los países con mayor participación de mujeres en directorios son los Estados Unidos (17,2%), seguido de Inglaterra (13,9%) y Holanda (12,2%).

A favor de la urgencia de revertir esta tendencia, se encuentra la evidencia internacional sobre el impacto positivo de incluir mujeres en los directorios y alta gerencia, así como la complementariedad con los hombres. Un estudio comparativo de las empresas Fortune 500 de Estados Unidos mostró que el 25% de compañías con más mujeres en su directorio frente al 25% de empresas con menor presencia femenina, tienen una rentabilidad entre un 40% y un 65% superior, dependiendo del indicador considerado. En una investigación en Finlandia, se obtuvo una clara correlación entre rentabilidad y liderazgo femenino: si la dirección general la ostentaba una mujer, o la alta dirección tenía un buen balance de género, la empresa era en una media un 10% más rentable.

1.7. La falta de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal con co-responsabilidad

Las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral son persistentes y se anclan tanto en las largas jornadas laborales y el excesivo tiempo de desplazamiento que ocurre en las grandes ciudades, como en la tradicional división sexual del trabajo. En efecto, el mercado laboral no está pensado para personas con responsabilidades

5. OIT-PNUD (2009), Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con co-responsabilidad social, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.

familiares, sino para quienes dispongan del aporte de alguien que se haga cargo de las necesidades de cuidado de su familia. De hecho, según la OCDE, en 2011 las personas en Chile trabajan 2.047 horas al año, una de las mayores cifras de los países pertenecientes a dicha organización, donde el promedio es de 1.776 horas⁶.

Históricamente, las tareas domésticas eran ejecutadas en conjunto con otras actividades ligadas directamente a la producción. Con la industrialización, la unidad doméstica fue separada de la unidad de producción y se estableció una división sexual del trabajo más rígida. Así, la mujer quedó principalmente a cargo de las tareas reproductivas dentro del hogar, en tanto, el hombre pasó a desempeñarse en tareas productivas fuera de ese espacio, por las que empezó a recibir una remuneración. En ese marco, existe todavía el mito de que las mujeres trabajadoras preferirían no trabajar y que el empleo sólo se justifica como un ingreso secundario para el hogar. Frente a este mandato de género las mujeres señalan en diversas encuestas que el empleo se justifica no sólo por los ingresos que genera sino también por sus deseos de desarrollo personal en otros ámbitos de la vida y porque mejora su autonomía económica. Para los hombres, por otra parte, también el mito es una carga por cuanto los obliga a que sean los proveedores del hogar con todo lo que implica aquello.

Según un estudio que realizaron dos investigadoras para la Organización Internacional del Trabajo, OIT, con datos de todo el mundo, queda demostrado que es mayor el bienestar en la sociedad cuando los cónyuges se reparten el trabajo (remunerado y no remunerado) en partes iguales. Incluso las autoras señalan que esto en parte explica las bajas remuneraciones de las mujeres: "cuanto menos colaboran los hombres en las tareas del hogar, mayor es la diferencia en las remuneraciones de los hombres y de las

mujeres en el mercado de trabajo". La otra razón que lo explica tiene que ver con el círculo vicioso que se produce: la prevalencia de ciertas ideas dominantes estereotipadas en la sociedad acerca del trabajo de hombres y mujeres hace que las disparidades salariales aumentan mientras más asimétrica es la repartición del trabajo total, puesto que en cuanto más tareas efectúen las personas en el hogar, menos productivas serán en el mercado de trabajo. Esto implica que en los países en los que el cambio cultural de actitud ante las tareas domésticas ocurre más velozmente, los desniveles salariales disminuyen con mayor rapidez⁷.

Existen diversas clasificaciones de estrategias conciliatorias que las personas despliegan con o sin el respaldo de políticas públicas. Una tipología distingue entre medidas secuenciales o de alternancia, derivativas y de reorganización de roles.

Las de secuencia alternan los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Incluyen las licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo. El segundo tipo de conciliación es "derivativa" y se caracteriza por trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizaban en el ámbito familiar, hacia el mercado y los servicios públicos. Se incorporan aquí los subsidios para compra de servicios privados de cuidado, la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otros. El tercer tipo de conciliación es mediante la reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres, e implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral para que admita alternativas al modelo de "proveedor masculino", por ejemplo, las licencias de paternidad⁸.

6. Ver: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

7. Chichilnisky, G. y E. Hermann, (2008), Análisis del desnivel salarial entre hombres y mujeres con un modelo de equilibrio, Revista Internacional del Trabajo, vol. 127, N° 4, OIT.

8. Citado en OIT-PNUD (2009), Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con co-responsabilidad social, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.

Finalmente, también es importante destacar los esfuerzos de las empresas en favor del desarrollo personal de sus trabajadoras y trabajadores. En efecto, diversos estudios han establecido que la productividad y los resultados de las empresas mejoran en la medida que su personal cuenta con espacios, tiempos y modalidades para desarrollar sus intereses personales.

1.8. La existencia de prejuicios culturales

La prevalencia de estas situaciones de desigualdad está basada en gran medida en la reproducción de estereotipos y prejuicios culturales. Un estudio de la OIT desmiente el clásico mito de que las mujeres son más caras para las empresas a la hora de contratarlas. El estudio señala que los costos laborales (directos e indirectos) para el empleador, relativos a la maternidad y cuidado infantil son muy reducidos. En el caso de Chile, por ejemplo, el costo directo en este ámbito es de sólo un 1,8% de la remuneración bruta mensual de las mujeres (Abramo y Todaro, 2002). Esto se explica por la baja natalidad en promedio de las mujeres en el país, el financiamiento público de la atención médica de la trabajadora durante el embarazo y parto y de las licencias maternales que cubren salarios. Por lo tanto, el costo más importante está asociado a las salas cunas que debe financiar el empleador, lo cual se minimiza producto de las tasas de natalidad del país y el alto nivel de incumplimiento de esta obligación (López, 2005).

Incluso el costo laboral más alto es el asociado a los accidentes del trabajo, lo cual redundará en gran medida en la población asalariada masculina, también porque el promedio de días no trabajados por esta causa es mayor en hombres que en mujeres. El promedio de días no trabajados por accidentes del trabajo es mayor en hombres que

en mujeres debido a cuestiones de género en la distribución de los tipos de trabajo riesgosos, ya hablamos de que la segregación horizontal del mercado laboral afecta tanto a hombres como a mujeres. Se pierden 143 días por cada 100 hombres y sólo 60 días por cada 100 mujeres. Respecto de las enfermedades profesionales, los días que se pierden son mayores en las mujeres que en los hombres: cuatro días de trabajo por cada 100 mujeres y 2 días de trabajo por cada 100 hombres, ambos asalariados.

Según datos de la encuesta ENCLA (2011) las licencias relacionadas con accidentes del trabajo y enfermedades profesionales muestran que mientras un 15% de hombres trabajadores presentó este tipo de licencia, solo un 4% fueron mujeres; vale decir, los hombres triplicaron en ese año a las mujeres respecto del ausentismo laboral por estas razones (Dirección del Trabajo, 2011).

1.9. La discriminación sexual y de trato

Existen prácticas de discriminación de género que se sustentan en el ejercicio arbitrario del poder de unas personas por sobre otras y que atentan contra la integridad de las personas, independiente de su sexo. Dos situaciones particularmente graves que se producen en mundo del trabajo son:

Acoso laboral: "toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematicidad contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo"⁹.

Acoso Sexual: el que una persona realice en forma indebida por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"¹⁰.

9. Hirigoyen, MF (2004), "NRL Metal. Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME", FEMEVAL, Valencia

10. Ley 20.005, Código del Trabajo. Chile

Según la Dirección del Trabajo las denuncias por acoso sexual recibidas a nivel nacional han aumentado en forma constante desde el año 2005, fecha en que entró en vigencia la ley. En el año 2008 hubo 302 denuncias recibidas. Un estudio del año 2007 realizado por la Dirección del Trabajo demostró que:

- Un 96,8% correspondía a mujeres como víctimas, lo que es coincidente con estudios realizados en otros países. Esto implica que el ser mujer es considerado un factor de riesgo en el trabajo.
- Un 80% de las denuncias mostraron que el acoso sexual se da en un contexto de asimetría de poder (un 22,7% se refieren al empleador y un 57,8% a un superior jerárquico).
- Se percibió además que el acoso sexual suele ir acompañado de otras manifestaciones de violencia, como son el acoso moral, el maltrato verbal o físico y humillaciones.
- En la mayoría de los casos analizados “las jefaturas de la empresa han dado crédito y respaldado al acosador, lo cual no sólo le ha permitido mantenerse en su puesto de trabajo sino, más grave aún, continuar acosando a otras personas con total impunidad”.

- Uno de los efectos más dramáticos del acoso sexual es la pérdida del empleo por las víctimas (por despido o por renuncia voluntaria de la persona). En el estudio correspondió al 45,4% de los casos analizados.
- El 81,4% de los casos analizados correspondía a empresas grandes y medianas y el 18,6% restante a pequeñas empresas con menos de 10 trabajadores/as que derivan la investigación a la Dirección del Trabajo.

1.10. Marco jurídico Internacional

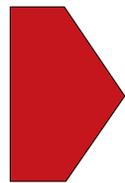
En el marco de economías modernas e innovadoras, el cumplimiento de los derechos humanos pasa a ser un factor indispensable para garantizar la calidad de los productos y los servicios ofrecidos por las empresas. Al respecto, el país ha suscrito una serie de instrumentos internacionales que se traducen en obligaciones legales que forman parte del contexto normativo que toda empresa debe respetar. Entre ellos, es necesario distinguir:

Instrumentos Internacionales	Contenidos Vinculados
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Obliga a los Estados partes a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”. Chile no ha suscrito el Protocolo Facultativo de esta Convención.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	En junio de 1996 se firmó la Convención también denominada “Belem do Pará” que fue aprobada por la OEA en la ciudad brasileña del mismo nombre. El aporte fundamental de este tratado es que reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en un sentido amplio e integral.
Convenio 111 de OIT sobre Discriminación en el empleo y la ocupación	Se promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral y engloba la discriminación basada en motivos distintos del sexo.

Instrumentos Internacionales	Contenidos Vinculados
<p>Convenio 183 sobre la protección de la maternidad</p>	<p>Considera la protección social del embarazo en torno a garantizar el cumplimiento de 5 componentes fundamentales: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones médicas y pecuniarias, protección de la salud y la lactancia.</p>
<p>Recomendación 191</p>	<p>Propone la extensión de la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su aplicación a propósito de nacimientos múltiples y la extensión de estas garantías y derechos en caso de adopción. Se incorporan, además, atribuciones paternas en caso de fallecimiento de la madre.</p>
<p>Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares</p>	<p>Incorpora la noción de trabajo doméstico del cuidado, abriendo un campo de política pública vinculada a facilitar que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho al trabajo remunerado y sugiere la implementación de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia al cuidado infantil y a las familias. También se ocupa de temas como: la libre elección de la ocupación y facilitar el acceso a la formación y capacitación.</p>
<p>Recomendación 165</p>	<p>Se enfoca en garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Se incluyen medidas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, en particular la reducción de la jornada, la flexibilidad de horarios, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a domicilio. Propone, por primera vez, que ambos padres puedan hacer uso de una licencia de maternidad para el cuidado del recién nacido y lo mismo respecto de los permisos para el cuidado de hijos/as enfermos/as.</p>

1.11. Legislación chilena

Leyes	Contenidos
Ley N° 19.591	Impide que la contratación, permanencia, movilidad o renovación de contrato estén determinadas por la existencia o no de embarazo.
Ley N° 19.250 y 19.505	Reconoce a la madre y padre el derecho a gozar de permisos de trabajo en caso de enfermedad de sus hijos e hijas.
Ley N° 20.005	Introduce la figura del acoso sexual.
Ley N° 20.348	Establece la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
Ley N° 20.545	Modifica las normas sobre la Protección de la Maternidad e incorpora el permiso Postnatal Parental. Se incrementa en 12 semanas adicionales el permiso postnatal parental y dispone diversas modalidades para hacer uso de este beneficio, incluyendo su uso por parte del padre.
Código del Trabajo	Establece el descanso pre y post natal, el fuero maternal o inamovilidad laboral, la obligación de sala cuna para empleadores con más de 20 trabajadoras, y el permiso de Lactancia.
Ley N° 20.607	Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
Ley N° 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual.



2. BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA ORGANIZACIÓN

Sin duda, la incorporación de la igualdad de género como una dimensión de la gestión de una empresa responde a un mandato ético de respeto a los derechos humanos y a un mandato básico de cumplimiento de la legislación vigente que toda institución debe respetar. No obstante, adoptar una actitud proactiva y voluntaria para avanzar en esta dirección también conlleva beneficios para la organización.

En términos generales, la igualdad de género se convierte en una ventaja competitiva para las empresas al promover un mejor aprovechamiento del capital humano representado por las mujeres: una población laboral altamente calificada que registra los mejores índices educativos del país, en comparación con los hombres.

De este modo, los países con menor índice de disparidad entre los géneros, Suecia, Dinamarca e Islandia son los que poseen un mayor índice de competitividad global además de los mayores PIB per cápita del mundo.

De la misma manera, según la revista Fortune 500, en un estudio realizado en 213 empresas, se ha comprobado que existe un mayor beneficio financiero cuando hay una mayor presencia de mujeres ejecutivas. En concreto, cuando hay más de 3 mujeres en los Consejos de Administración la mejora es notoria en términos de rendimiento empresarial aumentando un 35% la productividad. Así, a mayor diversidad se constata una mayor capacidad de la empresa para superar una dificultad económica: la inclusión de al menos un 10% de mujeres en cargos de alta dirección reduce en un 50% los riesgos puesto que el liderazgo gerencial ejercido por las mujeres es más cauteloso y los riesgos asumidos son más "conscientes"¹¹.

Siguiendo la reflexión desarrollada por la Comunidad de Sellos animada por el PNUD y los reportes entregados por el Modelo de Equidad de Género implementado en México desde 2003, es posible anotar los siguientes aportes específicos de la puesta en marcha de un Sistema de Igualdad de Género en la gestión de la empresa¹²:

Mayor compromiso de las y los trabajadores con la empresa

- Uno de los principales resultados de implantar un sistema de gestión con igualdad de género es que los trabajadores y las trabajadoras perciben que tienen oportunidades reales de crecimiento profesional, lo cual aumenta su compromiso con el trabajo. El ausentismo, el "sabotaje industrial" y el trabajo a reglamento y con desgano, de suma preocupación entre las y los gerentes de recursos humanos, podrían corregirse gracias a instrumentos adecuados que permiten que la alta gerencia valore los saberes y los conocimientos, lo cual contribuye a motivar y comprometer a los empleados y las empleadas con la tarea.

Mejor clima para evitar y resolver conflictos

- Al respetar específicamente los derechos laborales de las mujeres, las empresas velan por los derechos laborales del conjunto de su personal, lo cual acarrea beneficios en la relación entre la empresa y el Estado, y mejora sustantivamente las relaciones con las asociaciones de trabajadores/as y los sindicatos. En general, como modelo de cooperación negociada, el sistema de gestión con igualdad de género fomenta el

11. Zouyene, Djemila (2012). El impacto de la igualdad de género en la productividad y la competitividad de las empresas. Presentación en el Foro Regional Empresas por la Igualdad, México. En: http://www.americlatinagenera.org/sello/wp-content/uploads/2012/09/PRODUCTIVIDAD-Competitividad_Djemila-28-08-2012.pdf

12. Ver: Rodríguez Gusta y Ana Laura (2009). Negocios que promueven la igualdad: Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género, Serie Compartir Conocimiento, Vol. VI, Centro Regional para América Latina y El Caribe, PNUD. INMUJERES (2009). Modelo de Equidad de Género 2003.

establecimiento de reglas claras para todas y todos, y también para las actividades técnicas y productivas, por lo cual reduce tensiones entre las diferentes ocupaciones y actores de la empresa.

Mejor posicionamiento de la empresa en el mercado

- Las asociaciones y los grupos de consumidores son cada vez más fuertes en la región y tienen una mayor presencia mediática. Permite a las empresas certificadas llegar a rankings mundiales de entidades con buenas prácticas laborales y posicionarse como líderes competitivos. Al promover una producción con valor social agregado, las empresas podrán ingresar en nuevos nichos del mercado internacional, más exigentes y con buenos réditos económicos. El marketing moderno está sustentado en la imagen de una empresa integral, donde el respeto y el cuidado de clientes/as y trabajadores/as es parte de la buena venta y de las ganancias. Asimismo, hay un mercado femenino que está creciendo de buen nivel adquisitivo que estaría inclinado a adquirir productos y servicios que gocen de una certificación en equidad.

Atraer y retener recursos humanos calificados y comprometidos con el destino de la empresa

- La adopción de un Sistema de Gestión de Calidad con Igualdad de Género colabora con dicha meta, provocando menor rotación de personal y retención de talento ya formado. El buen trato, el reconocimiento al buen desempeño y la adopción de un sistema de promoción basado en méritos, la existencia de medidas afirmativas para promover a las mujeres a cargos de decisión, y las consideraciones respecto de necesidades familiares y personales son cuestiones sumamente valoradas por personal calificado y dinámico, interesado en perspectivas laborales desafiantes.

Potenciar los esfuerzos que se están implementando

- Muchas empresas desarrollan esfuerzos por respetar la igualdad de género y brindar iguales oportunidades para las mujeres y hombres. El Sistema de Gestión de Calidad de Igualdad de Género y la certificación potencian las actividades que ya están en curso y permite documentar, medir y dar seguimiento a los procesos.

Mejora en la calidad de la organización y de la producción

- El Sistema de Gestión de Calidad de Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal con co-responsabilidad, implica la formalización de procedimientos de gestión y la instalación de un sistema de aprendizaje organizacional y de evaluación permanente orientado a la mejora continua. Así, por ejemplo, al incorporarse al Sistema, las empresas deben mejorar sus métodos de recolectar información novedosa, desglosada por sexo, y mantener al día los registros. Las prácticas y las oportunidades ofrecidas a hombres y mujeres comienzan a visualizarse y documentarse, y se hace un análisis de las consecuencias sobre las posibilidades de desarrollo de cada persona. Ello imprime en el conjunto de la organización una lógica de igualdad e impulsa a la empresa hacia un ordenamiento general de sus procesos y métodos.

Visión integral de la Gestión de personas

- El Sistema de Gestión de Calidad de Igualdad de Género amplía el espectro habitual de la gestión de los recursos humanos para adentrarse en áreas más modernas, que por lo general impulsan empresas líderes e innovadoras. El Sistema ofrece una plataforma de trabajo para edificar políticas integrales de recursos humanos que incluyen el reclutamiento, la selección del personal, la promoción y la gestión del rendimiento, la consideración del ambiente físico y la

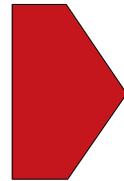
infraestructura, y los mecanismos disponibles de resolución de conflictos en la organización.

Aporte de la participación femenina en altos cargos con liderazgo

- Diversos estudios han constatado beneficios en resultados financieros (ROE, ROIC, etc.) a partir de la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad. Sin embargo, el impacto positivo en el desempeño de las empresas es visible cuando se ha incluido a lo menos 3 mujeres en su directorio; por lo que incorporar mujeres en una muy baja escala,

no lograría alcanzar todos los beneficios para la empresa. El impacto de la participación de las mujeres en altos cargos en las empresas se atribuye a una forma distinta de hacer gestión que se complementa con la de los hombres: liderazgo diferente basado en la comunicación oportuna y el trabajo en equipo; resiliencia ante shocks económicos externos, basada en una actitud de las mujeres de mayor cuidado frente a operaciones de riesgo que “prefieren ganar menos que perder, planifican a largo plazo, tienen menos agresividad en la toma de decisiones”, lo que es recompensado por los mercados en periodos de crisis¹³.

13. Ferrari, 2010. En: SERNAM (2011). Informe de Estudio Mujeres en Puestos de Responsabilidad Empresarial. Santiago de Chile.



3. SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN EN GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: EL CASO DE CHILE

En la Región de América Latina y el Caribe se vienen implementando, desde el año 2003, diversos Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), concebidos como una política pública cuyo objetivo es promover cambios en las organizaciones del ámbito público, empresarial y organizaciones de la sociedad civil, en la perspectiva de cerrar las brechas de género en el campo laboral. Estos Programas conocidos como Sellos de Igualdad, se implementan en 12 países de la región¹⁴.

Estos Programas constituyen una herramienta para la transversalización del enfoque de género en la economía y el mercado de trabajo, con foco en la transformación de la gestión de recursos humanos. Dicha gestión debería garantizar el ejercicio de derechos laborales a hombres y mujeres y cerrar las brechas que persisten aún con la aplicación del marco legal.

En este marco, la estrategia empresarial de manejo de personal en su conjunto, debe guiarse por el criterio de igualdad de género y por tanto, no se conforma por algunas medidas y acciones aisladas. Asimismo, las particularidades en los diseños de estos sistemas se relacionan con el contexto de cada país en cuanto al compromiso de los actores involucrados y el significado que se espera lograr a nivel político, social y económico. Chile ha sido pionero en promulgar en marzo del año 2012 una Norma facilitada y promovida por el Instituto Nacional de Normalización, INN, del país, que rige la aplicación de las normas nacionales e internacionales. Lo sigue Costa Rica que al año 2013 cuenta con la Norma de Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, INTE/ISO 28000, promulgada por el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica.

Actualmente los países que implementan Sistemas de Certificación de la Igualdad de Género son: Brasil (Pro Equidad de Género), México (MEG), Uruguay (PGCE), Costa Rica (NTE/ISO 28000), Argentina (MEGA) y Chile Norma chilena NCh 326-2012 y Sello de Certificación Iguala – Conciliación. En proceso de creación de sus respectivos programas o sistemas se encuentran Colombia, República Dominicana, Cuba, El Salvador, Panamá. Honduras se encuentra en proceso de diseño de una Norma.

3.1. Algunas características de los Sistemas de Gestión de la Igualdad de Género

Un Sistema de Gestión de Igualdad de Género se puede plantear diversas metas:

- a) Metas de cambio del paradigma: la transformación organizacional hacia la igualdad de género debe partir por el cambio en el sistema de creencias de los tomadores de decisiones (la Alta Gerencia y Gerencia de Recursos Humanos) en cuanto a las características, necesidades y aportes de las trabajadoras y los trabajadores. Estos estamentos deben liderar el proceso hacia el cambio de estereotipos y prejuicios de género en el conjunto del personal.

14. Extraído y adaptado de: PNUD (2010). Manual de Igualdad de Género en las Empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género. Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD. Ver información sobre los Sistemas de los países en: http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=77:sello-de-certificacion-portada&catid=51:publico&Itemid=68

- b) Metas de cambio en la estructura y procedimientos: en los ámbitos de acceso, desarrollo de carrera, promoción y condiciones de trabajo; formación y capacitación, ambiente laboral, prácticas de trato y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, comunicación, infraestructura, entre los principales. Estos y otros ámbitos específicos deben estar articulados transversalmente con los procesos de planificación, control, evaluación y mejora continua de la gestión.
- c) Metas de reducción de brechas: en cuanto a la segregación horizontal y vertical, salarios y compensaciones, así como el valor atribuido a las competencias que aportan mujeres y hombres.

A nivel de diseño, estos sistemas contienen ámbitos, procesos y procedimientos para diagnosticar, implementar, monitorear el avance y evaluar la política y objetivos de igualdad de género en la organización laboral. Se inicia con la elaboración de un diagnóstico organizacional cuyo fin es identificar las brechas de género y sentar la línea de base para formular una Política de Igualdad de Género, objetivos y metas, de lo que emanará un plan de acción, que una vez implementado podrá ser auditado y certificado por entidades acreditadas para tales efectos.

Algunos Sistemas de Certificación de Gestión en Igualdad de Género colocan mayor énfasis en los procedimientos y otros en la reducción verificable de brechas de género. Lo primero se enfoca en los procesos mientras el segundo da prioridad a los resultados finales (PNUD, 2010). Desde un enfoque más procedimental, la evaluación prioriza la adopción de los procedimientos formales para cumplir con los requisitos del Sistema de Certificación, mientras que desde el enfoque en resultados, la evaluación se orienta a constatar una reducción de las brechas de género, con indicadores concretos, además de verificar el cumplimiento con los procedimientos de un Sistema de Certificación. Un SGIG puede combinar ambos enfoques (PNUD, 2010).

3.2. La Certificación de la Gestión de Igualdad de Género y Conciliación Vida laboral, Familiar y Personal en Chile (Sello de Certificación Iguala-Conciliación)

Entre los años 2007 y 2012, el SERNAM trabajó con más de 80 empresas tanto públicas como privadas, promoviendo el Modelo de Antecedente sobre Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (IGUALA), el que apuntaba a la instalación voluntaria de acciones, planes o programas que contribuyeran a la disminución de las brechas de género existentes al interior de los servicios públicos y de las empresas tanto públicas como privadas y a eliminar las prácticas laborales discriminatorias por razón de sexo que se reproducen en las relaciones laborales.

El año 2011, SERNAM acuerda con el INN la elaboración e implementación de una Norma para gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La Norma chilena NCh3262-2012 Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, fue aprobada por el Consejo del INN el 2 de marzo de 2012, siendo Chile el primer país del mundo en promulgar una Norma del tipo ISO para la igualdad de género en el trabajo que apunta a la gestión de las personas al interior de las organizaciones. La Norma chilena, está dirigida a organizaciones públicas y privadas de cualquier tamaño y tipo de actividad. Es de cumplimiento voluntario y su estructura es la del sistema de gestión ISO 9000, compatible con las NCh ISO 9001, 14001 y 18001, lo que facilita la integración entre sistemas de gestión en la organización, aunque la aplicación anterior de estas Normas, no es un requisito para adoptar la Norma de Igualdad de Género y Conciliación.

La Norma chilena NCh3262 se basa en los principios de igualdad de derechos y de igualdad de oportunidades y contiene los requisitos técnicos que deberán ser evaluados para reconocer que una empresa tiene un Sistema de

Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal.

La propiedad intelectual de la Norma pertenece al Instituto Nacional de Normalización y en conjunto con el SERNAM han convenido realizar acciones de difusión y capacitación en la Norma a los diversos actores destinatarios.

La NCh3262-2012 Sistema de gestión - Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal con co-responsabilidad pretende contribuir a la generación de una nueva cultura de trabajo que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales, con los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral y familiar y que las organizaciones privadas y públicas en Chile asuman el desafío de incluir en su política de negocio las "Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género".

Este proceso se encuentra, además, respaldado a nivel internacional por la participación del SERNAM en la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, dirigida por el Área de Género del Centro Regional del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), iniciativa que congrega a los 12 países de la región que actualmente se encuentran impulsando certificaciones en la materia. Asimismo, SERNAM ha generado acuerdos de trabajo con las principales entidades corporativas empresariales del país como la CPC, SOFOFA, CChC, CNC, SNA, SONAMI, ABIF y CAMACOES, así como con Acción RSE.

El INN ha creado un Sistema Nacional de Acreditación de organismos de evaluación de la conformidad de las normas chilenas, que se rige por normas y criterios internacionalmente aceptados. El proceso de acreditación del INN implica actividades por las cuales se evalúa la idoneidad de una organización

para efectuar las certificaciones (a empresas, organismos públicos o de la sociedad civil) conforme la Norma chilena NCh3262:2012. Para ello, el INN cuenta con Comités de Evaluación, los cuales tienen como función analizar el resultado de las evaluaciones que el INN realiza, entre otros, a las entidades de certificación de sistemas. SERNAM participará en los Comités de Evaluación que tengan relación con las entidades de certificación que soliciten acreditarse para la certificación de la Norma chilena NCh3262:2012 (Convenio SERNAM – INN 2013).

En síntesis el proceso de implementación de la Norma chilena NCh3262-2012 implica para una organización elaborar un diagnóstico, un plan de acción estratégico y transversal, incorporando en la misión, lineamientos, procedimientos, estilos de gestión y sistemas de información, que en su conjunto deben dar cuenta de la adopción del Sistema de Gestión. Además del enfoque de brechas y no discriminación e independientemente de las especificidades del contexto de cada organización, el sistema sugiere la aplicación de acciones positivas que son medidas dirigidas a disminuir, suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas que con mayor frecuencia afectan a las trabajadoras.

Luego de implementado el plan de intervención, la empresa debe realizar una auditoría por una entidad externa acreditada correspondientemente en el INN, tras lo cual podrá obtener la certificación en la Norma chilena NCh 3262-2012. Una vez obtenida la certificación, sigue el proceso de mantención de la misma, a través de evaluaciones in situ, que se establecen conforme una periodicidad que considera el desempeño mostrado por la organización. Al tercer año la organización debe solicitar la renovación de la certificación.

Una vez certificadas, las empresas u organizaciones pueden optar gratuitamente a la obtención del "Sello de Certificación Igualdad-Conciliación", distinción que otorgará el Gobierno de Chile, a través del SERNAM, a organizaciones que hayan cumplido con el proceso de certificación en la NCh3262-2012. Este Sello puede ser incorporado en los instrumentos comunicacionales que la

empresa dirige hacia sus grupos de interés y a su estrategia de marketing, de acuerdo al protocolo que SERNAM ha elaborado para tales efectos¹⁵.

Ámbitos de la igualdad de género que aborda la Norma NCh3262-2012

- Detección de brechas respecto a: compensaciones, participación laboral, participación en cargos no tradicionales, participación en cargos de jefatura y responsabilidades directivas, procesos reclutamiento y selección.
- Gestión de RR.HH en No discriminación: acceso, compensaciones, capacitación, criterios de promoción (desarrollo de carrera y capacitación).
- Identificar medidas de Conciliación con Co-responsabilidad.
- Diseño y desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización en las temáticas asociadas.
- Difusión y promoción del ejercicio de los derechos de maternidad/paternidad y responsabilidades parentales.
- Infraestructura: instalaciones adecuadas para fuerza laboral mixta, facilitar condiciones de seguridad física y personal.
- Ambiente de trabajo: prejuicios y estereotipos; respeto mutuo; ambiente con igualdad de oportunidades; condiciones de acceso de mujeres y hombres; salud integral; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual; medidas de prevención, detección y derivación VIF.

3.3. Factores estratégicos para adoptar un Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal

Redes y aliados estratégicos:

Organismos de Gobierno: SERNAM, Ministerio del Trabajo, Salud, Economía y otros que incluyen políticas de igualdad de género; redes de empresas, cámaras y asociaciones relacionadas con el giro de la empresa; redes de mujeres empresarias, Programas de Responsabilidad Empresarial, Buenas Prácticas Laborales y Buen Gobierno Corporativo; empresas pioneras en implementar la Norma chilena NCh3262¹⁶; sindicatos y organizaciones no gubernamentales especializadas en género; Instituto Nacional de Normalización, organismos de fomento productivo e innovación empresarial. (PNUD, 2010:28).

Una herramienta de apoyo es impulsada por el Centro Regional del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que mantiene una comunidad de aprendizaje "la comunidad Sello" que se reúne presencial y virtualmente para intercambiar y cooperar y que ha desarrollado conjuntamente varios productos de conocimiento¹⁷.

Recursos y estructura para la implementación:

Identificar los recursos humanos y materiales que la empresa dispondrá para implementar el Sistema, el personal y las autoridades de la empresa que serán responsables, y definir la relación entre el Sistema y las otras políticas y normas aplicadas a la gestión de personas en la empresa. El tiempo y costo de implementación dependerá de la propia organización (alcance deseado, procesos, etc.). La referencia es que para una organización que ya tiene un sistema de gestión la implementación puede tomar de 6 a 8 meses.

15. Ver: www.selloigualdelaconciliacion.cl

16. Ver en: <http://www.selloigualdelaconciliacion.cl/empresas-y-organizaciones.html>

17. www.americalatinagenera.org

Capacitación y comunicación:

Identificar las necesidades internas de Capacitación y de formación en un Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

Diseñar la estrategia de comunicación interna y externa a la organización, para informar con claridad los objetivos del Sistema de Certificación, los recursos, plazos de implementación y avances del proceso. Se pueden realizar foros y seminarios internos, invitando a aliados externos como es en Chile el SERNAM y empresas que se han certificado o encuentran en etapas avanzadas del proceso.

Los Sistemas de Certificación en Igualdad de Género en la empresa demandan adicionalmente la intervención de múltiples actores.

Equipo de capacitación en género:

Puede ser personal de la empresa calificado en la materia o bien personas o entidad externas contratada. Este equipo debe sensibilizar y concientizar a la Alta Dirección, la persona designada por la Dirección para implementar el Sistema y/o el Consejo de Calidad o Igualdad y al conjunto del personal.

Asesores para la implementación:

Cumplen la función de acompañar a la empresa en la implementación de un Sistema de Certificación de la Gestión de la Igualdad de Género, participando en el diagnóstico, diseño y ejecución del Plan de Acción. Pueden ser personas o una entidad externa contratada. Para cualquiera de ambas modalidades los/as asesores deben combinar la experiencia en sistemas de gestión, el conocimiento y experiencia en igualdad de género, así como la trayectoria de trabajo con empresas.¹⁸

Empresas Certificadoras:

El INN cuenta con un registro de empresas y organismos certificadores de sistemas, lo que para efectos de certificar la Norma chilena NCh 3262- 2012, deben solicitar a INN la ampliación de su alcance. INN solo acredita como certificadoras a organizaciones y no a personas naturales. INN tiene dispuesto un Comité de Acreditación, con participación de SERNAM.

Equipo encargado del Sistema de Igualdad de Género:

Instancia interna de la empresa a cargo de la implementación del Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación. Participa la Alta Dirección, Jefaturas o Direcciones de RRHH, Sindicato y representantes del área de calidad de la empresa. El perfil de liderazgo y la capacidad de movilizar recursos humanos y económicos de las/os representantes de las empresas es una condición indispensable que garantiza el correcto funcionamiento de estas instancias. Es fundamental la sensibilización y/o capacitación de este equipo y si bien no es un requisito de la Norma chilena NCh 3262-2012, la experiencia acumulada en la materia tanto en Chile como en otros países recomienda su aplicación.

La Norma establece que la Alta Dirección designará a una persona que tendrá autoridad y responsabilidad para llevar adelante los procesos necesarios para el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, velar por su desempeño, mejoramiento, la toma de conciencia sobre la adopción del enfoque de género en todos los niveles de la organización y la difusión de la política y los objetivos en la materia (INN, NCh 3262-2012).

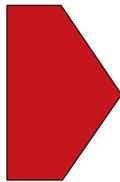
Para implementar Norma chilena NCh 3262-2012 es clave:

El involucramiento de todas las personas que integran la organización que desde sus roles particulares aportan al cumplimiento de la misma.

El compromiso de la alta dirección en la promoción y conducción del proceso a través del establecimiento de instancias como un Consejo de Calidad o Igualdad.

El levantamiento de procesos vinculados con las áreas abordadas por el sistema que permite objetivarlos y establecer mecanismos de mejoramiento continuo a través de un sistema de indicadores.

El establecimiento de procesos de revisión permanente a través de auditorías de calidad.



4. CAMBIAR CREENCIAS PARA CAMBIAR TENDENCIAS

La igualdad como estrategia empresarial supone un giro paradigmático en las formas de trabajar en las empresas que, en términos de cultura gerencial, se asocia con un estímulo para el surgimiento de nuevos estilos de liderazgo muy necesarios en este mercado cada día más competitivo.

Como señala la Guía que describe el modelo de calidad con equidad de género promovido por el INMUJERES de Uruguay¹⁹, la tarea de transformación no es simple: a medida que nuestras sociedades se transforman y, por ende, se transforman los escenarios productivos, surgen nuevos significados en el mundo del trabajo y las relaciones humanas se modifican. De esta forma, los cambios que se van produciendo en las relaciones de género en nuestras sociedades, desafían también el quehacer de las empresas.

Las instituciones son tramas de significados. La organización va construyendo sus propios valores, ideas y creencias a través del tiempo que trazan posibles acciones sobre un entorno dinámico. En la definición de la identidad corporativa se entrecruzan percepciones individuales, diálogos estratégicos y construcciones colectivas de significados, que dan origen a una cultura organizacional. Las relaciones se establecen según estas creencias, que se van consolidando con el tiempo y pasan a constituir un sentido común sobre el cual se articulan los demás saberes.

Asumir la gestión de un programa de calidad con igualdad de género, implica abrir espacios de reflexión crítica en torno a estas rutinas y cursos de acción; abrir espacios donde las personas y las organizaciones produzcan significados desde la práctica del aprendizaje permanente y revisen los valores, las creencias que son las bases del conocimiento organizacional.

En este marco, algunos de los aspectos básicos de la implementación de un sistema de gestión de igualdad de género son los siguientes:

- Implica la participación activa y comprometida no sólo de las mujeres sino también de los hombres, es decir de todas y todos los/as trabajadores/as pues estas medidas benefician al conjunto del personal.
- La empresa debe adherir a la perspectiva de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, como base de la libertad y el desarrollo humano de las personas.
- Permite a la empresa concretar el principio de atención al desarrollo humano de su gente, al potenciar las habilidades de hombres y mujeres y orientarse a la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida.
- Contiene el respeto a la integridad física y psicológica de una persona como derecho humano básico. Ello implica hacer los cambios necesarios en mecanismos y prácticas organizacionales que desvaloricen y/o denigren a las personas por sus atribuciones de género o que permitan por acción u omisión entornos de acoso sexual y laboral; que adjudiquen un menor valor al trabajo de las mujeres por prácticas discriminatorias directas o institucionalizadas.
- Contiene el principio de igualdad de oportunidades en el sentido de equiparar condiciones de partida entre hombres y mujeres para que puedan ejercer plenamente sus derechos. Un ámbito de la igualdad fundamental para cerrar brechas y para que hombres y mujeres accedan a iguales oportunidades, es la igualdad en el acceso al tiempo libre fomentando los principios de co-parentalidad y co-responsabilidad a fin de evitar tanto la sobrecarga para las trabajadoras como barreras en el acceso a la formación, capacitación y cargos directivos. Esto requiere alentar a los hombres al uso de beneficios asociados con las responsabilidades familiares.
- Contiene el principio de no discriminación implícita o explícita; por ejemplo, una regla

19. Inmujeres (2009). Modelo de Calidad con Equidad de Género. Documento de Trabajo. PNUD, UNIFEM y Presidencia de la República, Uruguay.

que exige mayor experiencia a mujeres para ciertos cargos ejecutivos o condiciones de un puesto de trabajo que por su lenguaje se dirigen exclusivamente a público masculino o implementar programas de capacitación en horarios incompatibles con las responsabilidades de cuidado familiar. En este sentido, importa tener en cuenta que muchas veces la discriminación no es directa sino que se encuentra implícita en los conceptos que forman la base de las estructuras organizacionales y los procedimientos de las empresas.

- Los principios de la igualdad de género de la Norma chilena NCh3262 se articulan con

aquellos propios de la normativa de sistemas de gestión de calidad: liderazgo de la alta gerencia para crear un ambiente interno que involucre al personal; participación del personal a través de una instancia interna que reúna a los diferentes actores para llevar adelante el sistema; mejora continua para el logro de los objetivos y metas del sistema de gestión de la igualdad de género; sustentar el sistema en datos que permitan identificar sesgos de género que pueden aparecer como inexistentes en apariencia e integración con otros sistemas de gestión.



5. PARA SEGUIR PROFUNDIZANDO

Existen sitios web especializados en los diversos aspectos tratados en esta Nota Técnica. Al respecto, se puede consultar:

- <http://www.selloigualaconciliacion.cl/>
- http://www.americlatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=77:sello-de-certificacion-portada&catid=51:publico&Itemid=68
- <http://www.accionrse.cl/uploads/files/Guia%20Equidad%20Genero.pdf>
- http://www.americlatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf
- <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-es/index.htm>

Bibliografía consultada:

- Abramo, Laís (editora). (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile.
- Abramo y Rangel (2005). En: OIT-PNUD (2009). "Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con co-responsabilidad social". México.
- Acosta, Francisco. "Discriminación por género". (2007). Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad. Santiago de Chile.
- Altonji, Joseph y Blank, Rebeca. (1999). "Race and Gender in the Labor Market." In: O. Ashenfelter & D. En: Acosta, Francisco (2007). "Discriminación por Género". Investigación del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad.
- Banco Mundial. A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007–10). En: Acosta, Francisco (2007). "Discriminación por Género". Investigación del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad.
- BID (2010). "El dividendo de género. Cómo capitalizar el trabajo de las mujeres." Documento preparado por Carmen Pagés y Claudia Piras. Oficina de relaciones externas BID.
- Bonke, Jens; DattaGupta, Nabanita y Smith, Nina (2005). "Timing and flexibility of housework and men and women's wages". En: OIT Organización Internacional del Trabajo. (2008). Revista Internacional del Trabajo. Volumen 127. Diciembre. Santiago de Chile.
- Budig y England (2001). En: Uribe-Echevarría, Verónica (2008). Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. Cuaderno de investigación n°35. División de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Carrasco, Celina y Vega, Patricia (2009). Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias. Documento de la Serie Aporte al Debate Laboral N°23. División de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- CEPAL - Comisión Económica para América Latina (2004). "Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor Equidad". Autoras: Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia. Serie Mujer y Desarrollo N° 56. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.
- CEPAL (2004). "Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres". Autora: Mauro, Amalia. Serie Mujer y Desarrollo N°59. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.
- CEPAL (2010). "La crisis económica y financiera. Su impacto sobre la pobreza, el Trabajo y el tiempo de las mujeres". Serie Mujer y desarrollo No 98. CEPAL – ASDI.
- CEPAL (2013). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, [en línea]: www.cepal.org/oig.

- Contreras, Dante y Plaza, Gonzalo. (2007). Participación Laboral Femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales? Serie Documentos de Trabajo N° 235. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Chichilnisky, Graciela y Hermann, Elisabeth. (2008). Análisis del desnivel salarial entre hombres y mujeres con un modelo de equilibrio. En: OIT (2008). Revista Internacional del Trabajo. Volumen 127. Diciembre. Santiago de Chile.
- Davis, Shannon; Greenstein, Theodore, y Gerteisen Marks, Jennifer (2007). "Effects of unión type on división of household labour. Do cohabiting men really perform more housework? Journal of Family, vol. 28, núm. 9. En: Chichilnisky, Graciela y Hermann, Elisabeth. (2008). Revista Internacional del Trabajo. Volumen 127. Diciembre. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile.
- Délano, Bárbara; Todaro, Rosalba. (1993). Asedio sexual en el trabajo. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile. En: Carrasco, Celina y Vega, Patricia (2009). Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias. Documento de la Serie Aporte al Debate Laboral N° 23. División de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo. (2011). Resultados de la Encuesta Laboral. ENCLA. División de Estudios. Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo. (2007). "Inequidades y brechas de género en el empleo. Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral". Preparado por Díaz, Estrella y Mella, Paola con datos de la Sexta versión ENCLA 2006. Santiago de Chile.
- Tockman, Andrea (2011). En: Informe de Estudio Mujeres en Puestos de Responsabilidad Empresarial. SERNAM Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2013). Encuesta Nacional de Empleo (Trimestre octubre-diciembre). Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES (2001). Memoria del foro internacional "Mujer trabajadora siglo XXI, Retos y Familia". IMSS, DIF e INMUJERES. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES (2003). "Premio y distintivo a las acciones afirmativas en instituciones públicas y privada". México.
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES (2009). Modelo de Calidad con Equidad de Género. Documento de Trabajo. PNUD, UNIFEM, Presidencia de la República. Uruguay.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (1994). ABC de los derechos de las trabajadoras: Guía práctica. Capta Artes Gráficas. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2008). Revista Internacional del Trabajo. Volumen 127. Diciembre. Santiago de Chile.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2010). El empleo juvenil: A derribar las barreras de género en el empleo de los jóvenes es el tercer tema de la campaña "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2010). Artículo "Primas bajas, beneficios a largo plazo: Por qué las mujeres pobres necesitan el Microseguro".
- PNUD (2010). Manual de Igualdad de Género en las Empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género. Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD. Ver información sobre los Sistemas de los países en:
http://www.americalatina.unep.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=77:sello-de-certificacion-portada&catid=51:publico&Itemid=68

- Quintanilla, Ximena. (2004). Chile: dinámica de la informalidad y desprotección de la población en edad de trabajar, 1992-2002. En: Bertranou, Fabio. (2004). Protección Social y Mercado Laboral. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Santiago de Chile.
- Rodríguez, Gusta y Laura, Ana (2009). Negocios que promueven la igualdad: Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género, Serie Compartir Conocimiento, Vol. VI, Centro Regional para América Latina y El Caribe, PNUD. INMUJERES (2009). Modelo de Equidad de Género 2003.
- Romaguera, Pilar. (2005). "El Chile que viene: Empleo y Trabajo de la Mujer". Centro de Economía Aplicada. Universidad de Chile. Seminario Expansiva. Presentación PowerPoint, Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2000). Informe de Encuesta de remuneraciones y costo de la mano de obra. Departamento de Estudios. Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2002). "Habla la gente: situación de las mujeres en el mundo laboral". Documento de Trabajo N° 77. El estudio fue realizado por la Unidad de Encuestas de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile en colaboración con el Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2002). "Encuesta de remuneraciones y costo de la mano de obra análisis por sexo". Documento de análisis con datos del INE. Departamento de Estudios y Estadísticas, Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2005). "Análisis de participación por sexo en la Capacitación a través de la Franquicia Tributaria en relación al mercado laboral. Período 2000-2005. Santiago de Chile.
- Uribe-Echevarría, Verónica (2008). "Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo". Cuaderno de investigación n° 35. División de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Valenzuela, María Elena. (2006). "Determinación de la fuerza de trabajo: Evolución de la tasa de participación laboral de las mujeres." Presentación PowerPoint. Santiago de Chile.
- Yannoulas, Silvia. (2005). "Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina". UNESCO. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPED - redEtis, (Tendencias y debates No. 4). Buenos Aires. Argentina.
- Zouyene, Djemila. (2012). El impacto de la igualdad de género en la productividad y la competitividad de las empresas. Presentación en el Foro Regional Empresas por la Igualdad, México. En: http://www.americalatinagenera.org/sello/wp-content/uploads/2012/09/PRODUCTIVIDAD-Competitividad_Djemila-28-08-2012.pdf