



Servicio
Nacional de la
Mujer y la Equidad
de Género

Gobierno de Chile

RESUMEN EJECUTIVO

ESTUDIO

“CARACTERIZACIÓN DE ACCIONES DE **BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO** (BPLEG), DESARROLLADAS EN **ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL PAÍS**”



RESUMEN EJECUTIVO

Estudio “Caracterización de Acciones de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG), desarrolladas en organizaciones públicas y privadas del país”

Equipo Consultor:

Alejandra Faúndez
Marisa Weinstein, Camila Hidalgo
Esteban Dupré
Catalina Jiménez
Soledad Quiroz

Fotografías: SENCE

Julio, 2017

ÍNDICE

I.	Presentación	2
II.	Algunas cifras nacionales que develan la desigualdad de género	4
III.	Antecedentes de la implementación actual de las BPLEG promovidas por el SernamEG	6
IV.	Resultados	8
V.	Principales conclusiones sobre la adopción de las BPLEG en las organizaciones estudiadas	10
VI.	Recomendaciones	15

I. PRESENTACIÓN

Este documento presenta una síntesis de los principales resultados del estudio “Caracterización de Acciones de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG)”, realizado por la Consultora Inclusión y Equidad –licitado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género–. El objetivo de dicho estudio fue sistematizar el trabajo desarrollado por la institución gubernamental desde el 2006 a la fecha, con el objetivo de contar con una línea base sobre este proceso y un registro de las acciones llevadas a cabo.

En nuestra sociedad, la desigualdad de género se expresa en múltiples ámbitos y, en particular, en el mundo del trabajo remunerado. Una forma de transformar la cultura de género y reducir las discriminaciones en este ámbito es mediante los cambios y la renovación de las empresas, cuyas acciones se difunden hacia el resto de la sociedad. Esto se ha venido analizando, planificando e implementando, tanto en Chile como en otros países, desde hace más de una década con diversas estrategias y resultados.

En este marco, desde el año 2006 en adelante el SernamEG, ha impulsado la adopción de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG) por parte de empresas públicas y privadas. Esta iniciativa ha tenido distintas orientaciones desde su creación hasta el presente, considerando diversos mecanismos y estrategias de acción. En este marco, el Servicio consideró necesario contar con un Estudio que permita visibilizar y poner en valor las experiencias desarrolladas por las organizaciones laborales públicas y privadas que han adoptado Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en la última década, con la finalidad de contribuir al acervo de conocimientos y difusión de experiencias que favorecen los cambios culturales hacia la Igualdad de Género en el ámbito laboral.

Para alcanzar este propósito, se utilizó una metodología que combinó la producción de información de diversas fuentes de datos. Se recolectó y analizó información secundaria, proveniente de documentación vinculada al Programa Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género desde sus inicios en 2006 hasta la actualidad, tanto en relación a lo producido por el SernamEG como por las empresas involucradas en el proceso y otros actores relevantes (Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, que involucra a 12 países de América Latina y El Caribe, coordinada por PNUD Panamá; Principios de Empoderamiento de ONU Mujeres; Pacto Global; OIT; centros de estudios, ONG, etc.) y también de aspectos claves del contexto que fundamentaron su puesta en marcha.

Junto con ello, se recogió información primaria a través de un cuestionario virtual, aplicado al universo de las 53 empresas que han participado en procesos de BPLEG en los últimos diez años, cuya identificación fue entregada por el SernamEG (se obtuvieron 25 cuestionarios respondidos). El instrumento estuvo dirigido fundamentalmente a gerentas/es de recursos humanos u otras unidades con funciones similares.

Para profundizar en los aspectos que han facilitado o limitado estos procesos, así como para conocer experiencias concretas acerca de los cambios esperados, se hicieron estudios de caso, seleccionando dos casos de empresas públicas, tres de empresas privadas y un servicio público. En cada uno de ellos, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a diferentes actores vinculados a los procesos en estudio (gerencia recursos humanos, persona encargada de implementar los procesos, dirigentes/as sindicales, encargados/as de capacitación o comunicaciones), para recoger información de primera mano respecto de prácticas realizadas, expectativas de transformación, resultados alcanzados y recursos comprometidos. Las entrevistas fueron grabadas, previo consentimiento de el/la entrevistado/a y se realizaron de modo presencial.

Finalmente, se llevó a cabo un Taller colectivo de identificación de resultados y aprendizajes, que contó con la participación de representantes de empresas públicas y privadas, altamente involucrado con estos procesos, con el objetivo de tener una reflexión colectiva de los/as participantes acerca de los principales resultados alcanzados, así como los aprendizajes y desafíos de futuro que enfrentan los procesos laborales destinados a alcanzar una mayor igualdad de género.

Con el conjunto de la información recolectada, el equipo realizó un análisis interpretativo recogiendo los principales aprendizajes y proponiendo recomendaciones para mejorar las prácticas de las organizaciones y de la oferta pública.

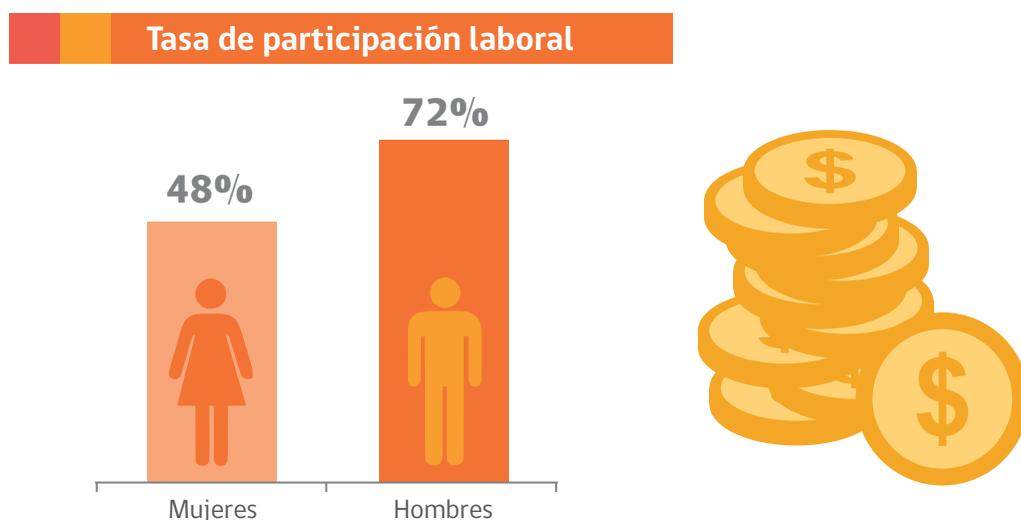


Fotografía: SENCE

II. ALGUNAS CIFRAS NACIONALES QUE DEVELAN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

En Chile, los altos niveles de desarrollo, junto con importantes logros en materia de política social, particularmente en educación y salud, coexisten con tendencias de desigualdad social y de género. En el ámbito laboral, por ejemplo, pese a que la participación de la mujer en el mercado del trabajo se desarrolla desde la década de los '90 como un tema importante en el debate sobre las políticas públicas¹, la tasa de participación laboral femenina en el país se encuentra en 48,3% versus el 72% de los hombres². Esta cifra, además de hacer referencia a la población de mayores recursos, no es acompañada por una redistribución de las responsabilidades domésticas y familiares, por lo que la carga global de trabajo de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres.

Según la última Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística (INE)³, **las mujeres ocupadas, desocupadas o inactivas realizan al menos el doble de horas de trabajo no remunerado en comparación con los hombres**. Es así, como las mujeres destinan en promedio 5,89 horas al trabajo no remunerado⁴ en un día tipo, frente a 2,74 horas entre los hombres, a nivel nacional.



Fuente: INE-2015

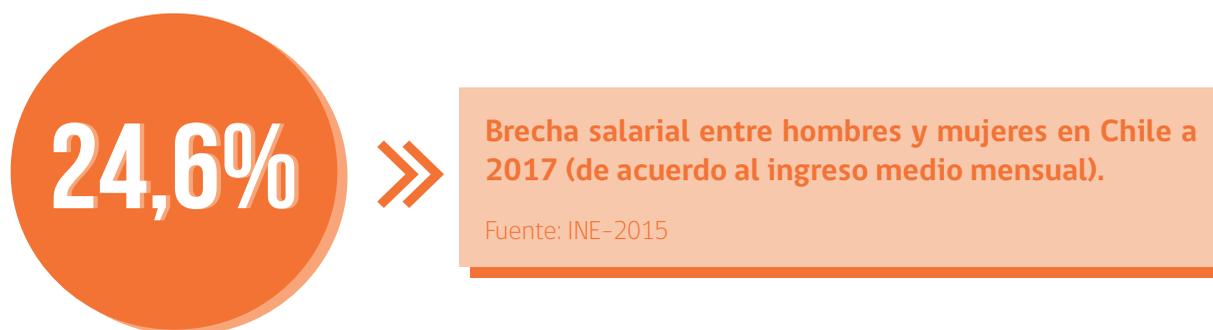
¹ Corporación Domos, AxisRSE. 2008. ESTUDIO Modelo de Certificación en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Informe Final.

² Instituto Nacional de Estadística (INE). 2015. Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Datos Correspondientes al Trimestre Octubre-Diciembre 2013, disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/pdf/participacion_laboral_femenina_2015.pdf.

³ Instituto Nacional de Estadística (INE). 2015. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Disponible en: <http://www.ine.cl/enut/>

⁴ Por trabajo no remunerado la encuesta del INE entiende: trabajo doméstico, cuidados de las/os integrantes del hogar; trabajo no remunerado para otros hogares, la comunidad y el trabajo voluntario.

Asimismo, tal como lo muestra la última encuesta CASEN, **existe una importante brecha salarial de género, percibiendo las mujeres un ingreso medio mensual 24,6% menor que el de los hombres**⁵. Al desagregar los datos por nivel de estudio y de ingreso, se nota como la brecha existente aumenta en la medida en que lo hace el nivel educacional y el quintil de ingreso⁶. Un estudio realizado por la Dirección del Trabajo en el año 2015⁷, analizando datos del 2011, señala que, si bien es en los tramos más bajos de remuneración bruta mensual (en donde se concentran mayoritariamente hombres y mujeres), la presencia de las mujeres es más acentuada; mientras el 25,6% de los hombres recibe remuneraciones de hasta \$258.000, el 35% de las mujeres se ubica en dicho intervalo, superando en casi 10 puntos porcentuales a los hombres. En los tramos de remuneraciones intermedias (entre \$258.000 y \$860.000) las proporciones de mujeres son menores a las de los hombres, aunque sin mostrar una gran diferencia. En los tramos de más altos ingresos (de \$1.376.001 a más de \$2.064.000) es donde en términos relativos la proporción de trabajadoras desciende significativamente: mientras 10,3% de hombres perciben dichos montos remuneracionales, solo el 5,4% de mujeres los alcanza.



Todo lo anterior puede explicarse por la existencia de factores que diferencian las posibilidades de acceso a oportunidades y condiciones de trabajo para mujeres y hombres. Estas diferencias se traducen no solo en barreras de entrada al empleo y en brechas salariales, sino que también en desigualdad en la promoción al interior de las organizaciones, en desiguales incentivos recibidos, en diferencias en el acceso a la capacitación y en las posibilidades brindadas a los trabajadores y trabajadoras para asumir las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos e hijas, de las y los adultos mayores, personas con discapacidad o enfermos/as y de la reproducción social en general.

Es así como, en el ámbito de las políticas de Equidad de Género, la relación de las mujeres con el mundo laboral en Chile resulta un campo de especial relevancia para modificar las estructuras que sustentan la desigualdad.

- ⁵ Ministerio de Desarrollo Social (2017), CASEN 2015. EQUIDAD DE GÉNERO Síntesis de Resultados, Subsecretaría de Evaluación Social, Ministerio de Desarrollo Social. En: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_equidad_genero.pdf
- ⁶ Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D., Varela, P. (2016). Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño - Isónoma Consultorías Sociales Ltda.
- ⁷ Díaz, E. (2015), La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género, Cuaderno de Investigación 55, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. En: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-105461_recurso_1.pdf

III. ANTECEDENTES DE LA IMPLEMENTACIÓN ACTUAL DE LAS BPLEG PROMOVIDAS POR SERNAMEG

El SernamEG implementó entre los años 2007 y 2012 el Modelo Antecedente IGUALA con el objetivo de promover y fomentar la aplicación de las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Esta metodología consistía en un modelo diseñado por el SernamEG que entregaba un marco de referencia para la transversalización del enfoque de Equidad de Género en la gestión empresarial pública y privada. Las organizaciones interesadas, podían implementar el Modelo de manera voluntaria con la asistencia del Servicio. A través de distintas etapas (diagnóstico, diseño e implementación de planes y evaluación de las medidas implementadas), las organizaciones se comprometían a ejecutar, de manera planificada y medible, acciones relacionadas con la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, cambios institucionales, ajustes de procesos o implementación de medidas compensatorias, buscando disminuir las brechas de género existentes al interior de la organización. De esta manera, se intentó avanzar hacia la erradicación de la multiplicidad de barreras culturales que obstaculizan la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, tanto en su acceso como en su desarrollo y permanencia.

Hasta el año 2009, para la implementación del Modelo, el SernamEG trabajó con empresas grandes que ya contaban con una aproximación a los temas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Desde entonces y hasta el año 2012 se involucraron a otros tipos de empresas, entre ellas Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), para quienes se creó una plataforma *on-line* de conocimiento en género y a quienes se sensibilizó y formó en esta área.

En el ámbito del Modelo de Antecedente IGUALA, el SernamEG entregó asesoría especializada a más de 100 empresas de todo el país que implementaron el Modelo. De estas, 80 cumplieron con el estándar necesario para egresar del Modelo y recibieron un Reconocimiento gubernamental como empresas que aportan a la equidad de género: 37 de ellas en enero del 2010 y las otras 43 en noviembre del año 2012.

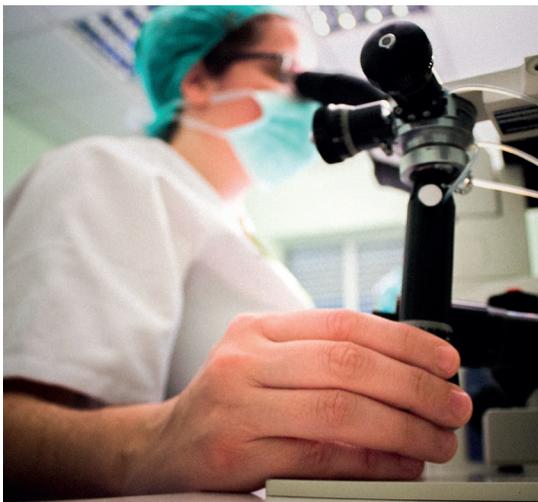
79% de las/os trabajadoras/es de las empresas encuestadas en un estudio del año 2011 evaluó que se habían producido cambios positivos gracias a la introducción del Modelo Antecedente IGUALA (de acuerdo al índice de identificación de cambios positivos).

Entre las acciones ejecutadas por las empresas que implementaron el Modelo Antecedente IGUALA se destacan:

- » El compromiso para el aumento de dotación femenina y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de selección y de promoción interna.
- » El empeño para lograr equipos mixtos equilibrados, asegurando cupos para las mujeres en las actividades de capacitación comúnmente dirigidas a hombres.
- » La realización de actividades informativas y formativas sobre la importancia de la igualdad en las relaciones laborales y la prevención de la violencia y el acoso sexual y laboral.
- » El desarrollo de iniciativas para la protección de la maternidad, por ejemplo, la organización de los horarios de trabajo para las mujeres embarazadas.
- » La implementación de acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un retorno progresivo del postnatal hasta los 9 meses de la/el hija/o.
- » La ampliación del postnatal masculino sumándole tres días adicionales a los que considera la ley.
- » La habilitación de servicios de guardería y tutoría escolar para hijas/os de trabajadoras/es; y,
- » La implementación de una jornada de trabajo flexible.

El Modelo Antecedente IGUALA, su experiencia y aprendizajes, representan los antecedentes del actual proceso de difusión, implementación y certificación de la Norma chilena NCh3262-2012.

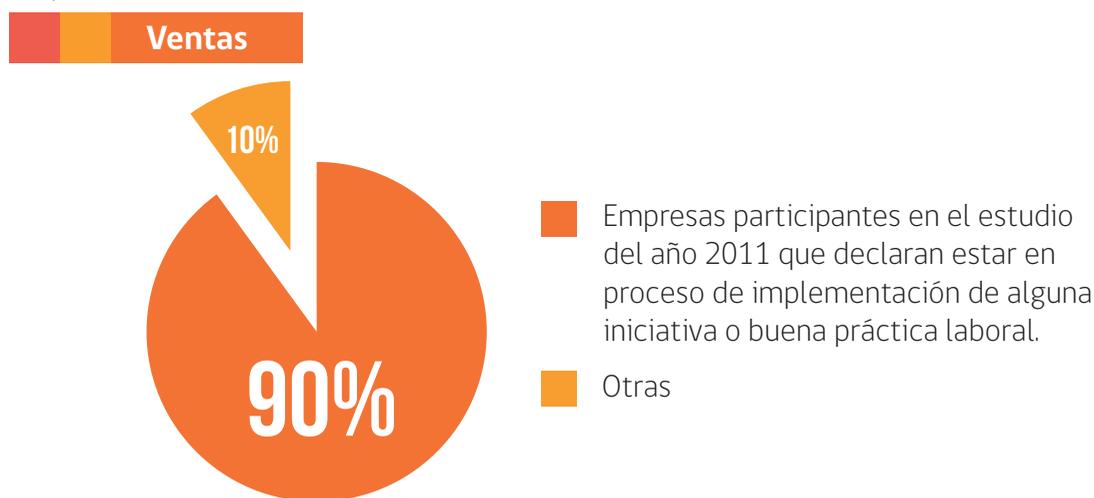
Dicha Norma establece los requisitos para que una organización implemente y establezca el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de la corresponsabilidad. La implementación de este sistema, debería permitir a la organización mejorar su eficiencia y eficacia, así como promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran.



IV. RESULTADOS

El 90% de las empresas que participaron en el estudio declararon estar en proceso de implementación de alguna iniciativa o Buena Práctica Laboral con Equidad de Género.

Mientras aquellas empresas que no aún no han iniciado este proceso plantean que no cuentan con la información suficiente para llevarlos a cabo, o bien que el tema no es prioritario al interior de la empresa en estos momentos. Respecto de las organizaciones que respondieron la encuesta, el 80% eran privadas, al mismo tiempo el 45% mencionó ser nacionales y el 35% extranjeras, y un 20% se trataba de empresas estatales. Las empresas participantes en el estudio cuentan con un rango bastante amplio de trabajadores y trabajadoras, con una dotación superior a las 80 personas. Es así, como dentro de las empresas participantes hay algunas con casi 6.000 hombres y otras con 27; y en el caso de las mujeres, hay empresas grandes con 9.074 trabajadoras y otra empresa con sólo 16.



La mayor parte de las empresas que fueron consultadas durante el presente estudio, han sido certificadas en diferentes normas de calidad, vinculadas al desarrollo productivo y mejoras en materia de recursos humanos. En este sentido, la mayoría de las personas entrevistadas señalaron la relevancia que tiene certificarse, ya sea en normas o programas nacionales como internacionales, para posicionar las empresas en el mercado y otorgarles un valor agregado.

Entre las empresas que fueron consultadas para el presente estudio, 6 de ellas declararon conocer y/o haberse certificado en la Norma chilena NCh3262-2012 y/o estar realizando

⁸ BID (2016), Chile, Liderazgo femenino en el Sector Privado, BID. En: <http://www.fomin.org/es-es/PORTADA/Conocimiento/Publicaciones/idPublication/154306.aspx>

acciones para ello.

Con respecto a los contextos favorables, se releva la importancia de que existan normativas e iniciativas desarrolladas desde diversos actores que favorezcan la adopción de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tales como:

- a.** Existencia de normativa que respalda e impulse la adopción de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las empresas. El Gobierno ha incorporado dentro del Primer Plan de Acción de Responsabilidad Social 2015-2018, un punto (el N°11) de Transversalidad de la Diversidad de Género, destinado a la “Incorporación de manera transversal de la dimensión de género e implementación de recomendaciones de igualdad de género de la OCDE”⁸.
- b.** Políticas públicas de Igualdad de Género. Estas políticas (como descanso parental, licencias, regulación de la flexibilidad horaria, sistema de cuidado infantil “Programa 4 a 7”) ofrecen un marco básico de derechos y prestaciones garantizadas que facilitan el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- c.** Organizaciones de mujeres. Se han constituido también Asociaciones de Mujeres que buscan fortalecer la posición de ellas en el sector privado, en relación a acceso, promoción y especialmente en el ejercicio de cargos de alta dirección.
- d.** Incentivos en el mundo empresarial. Cabe destacar la mayor presencia y el aumento de actividades de asociaciones gremiales interesadas en promover la importancia de la Igualdad de Género en las empresas, las cuales actúan como referentes, entregando información, espacios de capacitación y sobre todo generando posicionamiento de la temática, e interés por buscar estrategias que se puedan adoptar al interior de las organizaciones.

Por otra parte, entre las medidas propias de la Norma NCh 3262-2012, que las y los entrevistados identifican como más difíciles de implementar, se destacan las siguientes:

- a.** Cambios en los estereotipos de género entre hombres y mujeres (83,3%)
- b.** Aumento de cargos directivos ocupados por mujeres (66,7%)
- c.** Política de igualdad de género en la empresa (33,3%)
- d.** Disminución de la brecha salarial entre mujeres y hombres (33,3%)
- e.** Capacitación en temas de género (33,3%)
- f.** Redistribución y contratación del personal de la empresa (16,7%)
- g.** Cambios en el uso del tiempo laboral o jornadas laborales (16,7%)
- h.** Infraestructura adecuada para fuerza laboral mixta (16,7%)

Cabe mencionar, que a juicio de las y los entrevistados la medida que más cuesta implementar en las organizaciones es aquella que se refiere al cambio de estereotipos (83,3%), algo que está arraigado en la cultura chilena, y que requiere de mucho trabajo y educación para cambiar.

V. PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA ADOPCIÓN DE LAS BPLEG EN LAS ORGANIZACIONES ESTUDIADAS

Posicionamiento de la temática de Buenas Prácticas Laborales para la Equidad de Género

De acuerdo a los antecedentes recopilados en el marco de la presente sistematización, es evidente que **se han producido procesos relevantes de fortalecimiento de propuestas para mejorar la Igualdad de Género en las organizaciones públicas y privadas, a través de la implementación voluntaria de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género**. Ello se expresa fundamentalmente en la legitimidad que ha asumido la problemática de la desigualdad de género en el mercado laboral y la responsabilidad de las organizaciones para su mejoramiento. Particularmente, existe un reconocimiento de que las discriminaciones que viven las mujeres son producidas por un orden social por lo cual son sistemáticas y por lo tanto las organizaciones reproducen esas discriminaciones aunque no sea de manera consciente y/o dirigida.

De esta manera se ha ido consolidando un contexto favorable, expresado en mayor disponibilidad de información sobre la problemática, con el desarrollo de varios estudios e incorporación del tema en instrumentos estadísticos periódicos, y la presencia de actores públicos y privados interesados en promover cambios e instancias de difusión y reflexión.

Proceso progresivo y acotado de involucramiento de las organizaciones

No obstante, a pesar de este reconocimiento de la problemática y del importante rol de los actores y el contexto favorable, esto no se ha traducido en un aumento relevante de organizaciones comprometidas que estén desarrollando prácticas efectivas durante estos años. Aunque esta sistematización contó sólo con la información facilitada por el SernamEG y no realizó un levantamiento de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género que pudieran existir sin relación con este Servicio, no se advierte un crecimiento consistente y dinámico entre quienes quieren ser parte.

Es así, como mientras el desarrollo del Modelo Antecedente IGUALA llegó a 100 empresas entre los años 2007 y 2012, la implementación y/o certificación en la Norma chilena NCh3262-2012 ha convocado a 18 empresas entre el 2012 y el 2017. Por otra parte, es evidente que la adopción de la Norma es un proceso bastante más complejo para las organizaciones, que implica que las organizaciones públicas y privadas dispuestas a implementar la Norma, son pocas y tienen ciertas características particulares. Por ello, y dado que el Modelo Antecedente IGUALA promovió procesos interesantes, cabe señalar que ambos Modelos pueden ser complementarios y aplicados a distintos tipos de empresa, de esta manera las organizaciones podrían contar con una variedad de alternativas para incorporar políticas y acciones de Igualdad de Género.

Diferencias entre la Etapa Antecedente Iguala y la Etapa Norma chilena NCh3262-2012

Por otra parte, se identifica que el paso de un modelo a otro no fue mediado por la realización de una evaluación que permitiera concluir que la Norma era la continuación natural del Modelo Antecedente IGUALA, tanto para organizaciones públicas como privadas. En este sentido, se sugiere tener en consideración que las políticas públicas en esta materia son de largo aliento, por lo que las acciones deben prolongarse en el tiempo con el objeto de que los resultados puedan prevalecer y efectivamente produzcan los cambios culturales requeridos. Es así, como surge un elemento a destacar como lo es la importancia que tiene la voluntad política para sostener estas iniciativas en el tiempo, ya que sin ella las acciones del Estado en materia de género se tornan como puntuales y aisladas no consiguiendo el impacto buscado.

No obstante, es importante considerar que el tránsito del Modelo Antecedente IGUALA a la Norma, ha favorecido la incorporación de una mirada integral de la situación, la visibilización de las propias prácticas desarrolladas en las organizaciones que reproducen situaciones discriminatorias, y la adopción de mecanismos y procedimientos sistemáticos y evaluables.

Es decir, la Norma chilena NCh3262-2012 permitió sistematizar una intervención compleja pero dirigida a la acción. De esta manera, cuando se habla de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género es posible identificar ejes donde hay que actuar (selección, desarrollo de carrera, conciliación de la vida personal, laboral y familiar), procesos para implementar los cambios (diagnóstico, capacitación, seguimiento) y la estructura orgánica que debe llevarlos a cabo (Comité o encargado/a) con sus respectivos instrumentos (Política, Plan de Acción).

Sin embargo, y a pesar de haber sido concebida para todo tipo de organizaciones, la implementación de la Norma chilena NCh3262-2012, como se dijo anteriormente es más pertinente solo para un tipo de ellas, las empresas más grandes y con una política de recursos humanos interesada en incorporar innovaciones de calidad y ser reconocidas por ello en el mercado, que dialogan con un lenguaje comprensible para la gestión empresarial, se ajustan a formas organizativas ya consolidadas permitiendo integrar procesos y acciones.

La Norma por su complejidad y necesidad de apoyo externo para su implementación deja fuera a un gran número de empresas y organizaciones y tampoco convoca al sector público. En este último caso, pareciera que los instrumentos más propios de la gestión pública (como instructivos, mecanismos de gestión, lineamientos generales emanados del Servicio Civil) fueran más convocantes y posibles de ser incorporados.

De todas maneras llama la atención el interés que ha producido esta Norma en las empresas públicas que representan un número interesante entre quienes han implementado o se encuentran en proceso de implementar la Norma. En ese sentido, parece ser un instrumento particularmente pertinente para este sector, que debiera ser un referente en materia de garantizar la Igualdad de Género en su interior.

En síntesis, se puede señalar que existen dos variables que son más gravitantes a la hora de plantearse el modelo a aplicar: el tamaño de la propiedad y el tipo de la organización. A continuación, se presenta un esquema que vincula ambas variables con el Modelo Antecedente IGUALA, que pareciera ser más adecuado para ser incorporado por parte de las organizaciones:

Modelos implementados según tamaño y tipo de organización"

Propiedad/tipo de organización	Tamaño organización		
	Grande	Mediana/ Pequeña	Microempresa
Empresa Privada	NCh3262-2012	Modelo Antecedente IGUALA	Modelo que certifica las capacidades del personal
Empresa Pública	NCh3262-2012		
Servicio Público	Código de Buenas Prácticas o Instructivo Presidencial (ambos vinculados a premios o incentivos de desempeño).		

Si bien la Norma chilena NCh3262-2012 ha sido un aporte muy importante, y por ello el país ha sido reconocido también en la región, se restringe a un tipo de organizaciones que son, por lo demás, quienes cuentan con más recursos para tener apoyos en la implementación, tal como se planteó anteriormente. Por esta razón, la gran mayoría de las organizaciones continúa convocando, articulando esfuerzos y actores para encontrar alternativas de transformación que apunten efectivamente a garantizar los derechos de todas las mujeres.

La comprensión de la integralidad de las BPLEG y el rol de los actores

La adopción de iniciativas pro igualdad no está asociada al rubro de actividad de las organizaciones, sino a la movilización de líderes y lideresas de las organizaciones. No obstante, **mientras más capacidad de decisión ejecutiva tengan sus promotores, más rápido y eficaz es el proceso.**

De todas maneras, en este estudio se constata que prevalece una visión que asocia el avanzar en la Igualdad de Género como un asunto de mujeres. Sin embargo, al mismo tiempo, a pesar de la mayor conciencia sobre las desigualdades de género al interior de las empresas, la promoción de cambios sigue siendo responsabilidad de las mujeres y de su perseverancia. **Son mayoritariamente lideresas femeninas las que han impulsado estos procesos.**

Entre las asociaciones empresariales y organismos vinculados a ellas, **la dimensión que más se ha trabajado refiere al acceso de las mujeres a cargos de alta dirección** a través de diversos estudios y actividades de discusión en la materia, que contribuyen a visibilizar la problemática y a considerarla como un asunto público que requiere cambios en las concepciones culturales y en las prácticas empresariales, lo que al parecer es una expresión de la demanda de paridad en la toma de decisiones en el sector privado.

Sin embargo, para que ello se logre, se requiere una acción integral en diversas dimensiones, por lo menos en aquellas identificadas en la Norma. En este sentido, **es necesario que la Igualdad de Género sea una demanda de las y los trabajadores de las empresas y no sólo un interés de su gerencia por contar con un sistema de calidad.** La Norma no es explícita para sugerir o recomendar la participación de los sindicatos en el SIGIC, ya que ninguna Norma así lo define o que la implementación tenga que estar acompañada de mecanismos de participación del personal. Siendo un proceso que afecta directamente la calidad de vida y condiciones de trabajo de las y los trabajadores, las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (la Norma u otro tipo de acciones) debieran ser no sólo para las y los trabajadores, sino implementarse con ellos y ellas.

Por otra parte, también se destaca la debilidad en este campo de expertos/as que puedan poner al servicio de las organizaciones sus conocimientos y experiencias para facilitar los procesos organizacionales que deben emprender. Dado que el número de empresas interesadas todavía es pequeño, el mercado no ha sido un dinamizador en la creación de servicios de consultoría y certificación competitivos, de calidad y diversificados.

Interesante resulta, lo que señala en el Estudio sobre la importancia de la participación sindical, que dice que la participación de los sindicatos no tiene el mismo protagonismo en todas las experiencias; en algunas, las asociaciones forman parte de los procesos desde que se decide adoptarlos, lo que incluso se puede rubricar en un acuerdo de desarrollo de una política de igualdad de género y conciliación firmado entre la alta dirección y las directivas de los sindicatos. Incluso, se detectan casos en donde el o los sindicatos no poseen ningún rol preciso y sólo son informados de las decisiones tomadas.

Rol de la institucionalidad de Género

El SernamEG es reconocido como referente y experto por parte de las organizaciones para apoyarlos en su implementación. No obstante, se echa en falta un papel articulador, de difusión y de poner en la agenda la importancia de la problemática y dar cuenta de los cursos de acción posibles para revertir las situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres. En ese sentido, y particularmente a partir de la publicación de la Norma chilena NCh3262-2012, el rol político de la institución se ha visto rezagado. Ello se manifiesta, por ejemplo, en su ausencia en espacios de discusión y en sus déficits como referente de información sobre los procesos en curso. También es posible que la escasa dotación de profesionales que impulsen esta tarea en las regiones y a nivel local no haya permitido también capitalizar el eventual interés de las organizaciones para canalizarlo en la adopción de prácticas específicas.

Por otra parte, **la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género puede constituir una oportunidad para fortalecer la articulación con otros Ministerios que están vinculados a la problemática**, como el Ministerio de Economía para establecer algún tipo de incentivo que facilitara la adopción de la Norma chilena NCh3262-2012, por parte de las empresas. Otro ejemplo interesante de pesquisar guarda relación con la Política Nacional de Seguridad Laboral y Salud en el Trabajo, impulsada por el actual Gobierno a través de la Subsecretaría de Previsión Social. En ella se visibilizan las diferencias en materia de salud laboral entre las trabajadoras y los trabajadores lo que se relaciona con aspectos abordados por la Norma en materia de ambientes de trabajo. Los ejemplos anteriores dan cuenta de que los servicios públicos del Estado, vinculados a los temas laborales y económicos deben ser aliados para promover la adopción de la Norma en las empresas privadas. En el ámbito de los servicios y empresas públicas, la Dirección de Presupuesto y el Servicio Civil, podrían cumplir el rol señalado anteriormente.



VI. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones del estudio apuntan a potenciar un rol articulador del SernamEG:

- Fortaleciendo su presencia pública institucional identificándose como referencia en el tema.
- Publicar un Documento de Referencia con los lineamientos y orientaciones políticas claves sobre las relaciones de género en las empresas.
- Vincular la Norma chilena NCh3262-2012 con otras iniciativas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (Principios Pacto Global, ONU Mujeres, etc.).
- Vincular el Sello Iguala-Conciliación con otras iniciativas que promuevan el reconocimiento a las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.
- Fortalecer e impulsar la vinculación con organizaciones dedicadas a la asesoría y la certificación en materia de implementación de la Norma NCH3262-2012, tanto del nivel central como del regional, de manera de contar con una oferta amplia de apoyo, y de este modo poder abordar la demanda de las empresas en esta materia.
- Generar una línea de trabajo que promueva la articulación con entidades vinculadas a la promoción de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, nacionales o internacionales que promueven el tema y/o que otorgan incentivos a las empresas por la adopción de buenas prácticas, con el objetivo de facilitar el intercambio de buenas prácticas y de posicionar el sello que actualmente entrega el SernamEG.

Actores involucrados:

- Fortalecer el papel de los sindicatos en los procesos de adopción de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

Implementación de procesos:

- Promover un proceso de diseño de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género para medianas, pequeñas y microempresas.
- Informar sobre beneficios y prácticas de empresas y organizaciones.
- Mejorar el registro de información sobre procesos.
- Para el sector público, fortalecer el rol de las/os encargadas/os de género como promotoras/es de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en sus servicios.
- Incorporar mecanismos de participación de las y los trabajadores (vía sindicato o de manera directa) en la implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

