

# MAPA DE INICIATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN CHILE PARA EL ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO A EMPRESAS EN POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



**"El contenido es el resultado de una investigación de tipo descriptivo de las iniciativas públicas y privadas en Chile, elaborada en base a información pública y entrevistas a las organizaciones. Este detalle descriptivo constituye un insumo para la toma de decisiones, con la finalidad de avanzar en la transversalización de una política de igualdad de género"**

**MAPA DE INICIATIVAS**  
**PÚBLICAS Y PRIVADAS EN CHILE**  
**PARA EL ACOMPAÑAMIENTO Y**  
**APOYO A EMPRESAS**  
**EN POLÍTICAS PARA LA**  
**IGUALDAD**  
**DE GÉNERO**

# TABLA DE CONTENIDOS

## PRESENTACIONES

Maria Ines Salamanca, Coordinadora de ONU Mujeres en Chile	9
Stella Zervoudaki, Embajadora de la Delegación de la Unión Europea en Chile	10
Nota de Reconocimientos y Agradecimientos	11

---

## INTRODUCCIÓN

Igualdad de género en el sector empresarial en Chile	13
Iniciativas público - privado en Chile	14

---

## MAPA DE INICIATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

Mapa de Principales Iniciativas Públicas y Privadas en Chile	17
--------------------------------------------------------------	----

---

## PRINCIPALES INICIATIVAS EN CHILE

### INICIATIVAS PROMOVIDAS POR NACIONES UNIDAS

Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) – ONU Mujeres y Pacto Global. Programa “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio”	21
Mesa ODS 5 + Target Gender Equality - Red Pacto Global	24

### INICIATIVAS PROMOVIDAS POR EL ESTADO

Norma Chilena 3262/2012	26
Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género de SERNAMEG.	28
Mesa Energía +Mujer. Ministerio de Energía.	30

### INICIATIVAS PÚBLICO-PRIVADOS EN CONJUNTO CON ORGANISMOS INTERNACIONALES

Iniciativa Paridad de Género (IPG)	32
------------------------------------	----

<b>INICIATIVAS PROMOVIDAS POR POR PRIVADOS</b>	34
Índice de Equidad de Género. Alianza por el Género. PROHumana	34
<b>PROGRAMAS QUE COMPLEMENTAN A LAS INICIATIVAS PÚBLICO-PRIVADAS CON FOCO EN TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL</b>	37
Programa de Mentorías ComunidadMujer	37
Comunidades de práctica. RED EG	39
<b>ESTUDIOS, PUBLICACIONES Y DIPLOMADOS QUE APOYAN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS</b>	41
Fomento de la igualdad de género en el trabajo. Universidad Alberto Hurtado UAH.	41
Estudios, publicaciones y premio IMPULSA. Fundación Chile Mujeres	43
Estudio “Mejores Organizaciones para Conciliar Vida y Trabajo”. Fundación Chile Unido	45
<b>PRINCIPALES INICIATIVAS COMPLEMENTARIAS EN LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES</b>	47
Promociona Chile	47
REDMAD	48
<hr/>	
<b>RUTAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>	50
<hr/>	
<b>ANEXO 1: MAPA DE INICIATIVAS EN REGION DEL BIOBIO</b>	56
<b>ANEXO 2: INFORMACIÓN DE OTRAS INICIATIVAS QUE ESTÁN EN EL MAPA.</b>	57
<hr/>	
<b>GLOSARIO</b>	58
<hr/>	
<b>NOTAS</b>	71





Organización  
Internacional  
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



# LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN DERECHO Y ES UN BUEN NEGOCIO

Rutas para el sector empresarial en Chile

Este mapa ha sido elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del Programa "Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio" y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

*El 2020 marca el comienzo del “Decenio para la Acción”. Una década de **oportunidades** para lograr la visión entregada por la **Agenda 2030** para el **Desarrollo Sostenible** para hacer realidad un presente y un futuro equitativo e inclusivo y sobre todo, sustentable y sostenible.*



**O** NU Mujeres colabora con el mundo empresarial en el diseño e implementación de políticas para la igualdad de género que promuevan la inserción de más mujeres al mercado laboral, en condiciones igualitarias y sin discriminación para alcanzar todo su potencial. Este apoyo se realiza a través del Programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio” y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (Principios WEPs por su sigla en inglés) que sustentan la acción de Naciones Unidas en este ámbito.<sup>1</sup>

En Chile, tenemos un trabajo de gran dedicación con más de un centenar de organizaciones que se han comprometido con la igualdad de género a través de la firma de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, transitando del camino de la SENSIBILIZACION (creando mayor conciencia sobre los estereotipos de género que afectan a las mujeres en su participación en las economías), y MOVILIZACION (invitando a las empresas a participar y comprometerse con la igualdad a través de la firma de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres), hacia la ACCION (apoyando a las empresas a que implementen cambios concretos que se traduzcan en beneficios tangibles para sus empleadas y empleados).



Durante este período de ejecución del proyecto, ONU Mujeres ha colaborado con el Gobierno y Sector privado, así como también se ha articulado con otros programas e iniciativas locales para promover los fundamentos de los Principios WEPs, constituyéndose en un enlace para potenciar y colaborar con el sistema de iniciativas y programas vigentes en el país y así alcanzar una mayor articulación e impacto.

Lograr la igualdad de género es tarea de todos y todas para alcanzar la Agenda 2030 y no dejar a nadie atrás, tal como lo ha reafirmado el Estado de Chile al suscribir los acuerdos internacionales de derechos de las mujeres, como la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW por sigla en inglés), la Plataforma de Acción de Beijing y otros marcos de derechos humanos y empresas a los cuales Chile ha adherido.

**María Ines Salamanca**  
Coordinadora de ONU Mujeres en Chile



**P**ara la Unión Europea, la igualdad de género es una prioridad absoluta que forma parte integral de los tratados fundadores y los valores que guían su actuar.

Sabemos que el empoderamiento económico de las mujeres es prerequisite para un crecimiento económico inclusivo y justo, así como un factor de mayor competitividad e innovación. Por ello, promovemos la extensa partici-

pación de las mujeres tanto en la esfera pública y privada, y apoyamos activamente la igualdad de género a través alianzas estratégicas, como el programa Ganar-Ganar, en el que trabajamos juntos la Unión Europea, ONU Mujeres y la OIT.

Sólo uniendo los esfuerzos de todos los actores lograremos reducir las brechas de género y avanzar hacia un planeta 50-50, más sostenible y justo para todos y todas.

**Stella Zervoudaki**  
Embajadora de la Delegación de la  
Unión Europea en Chile

# NOTA DE RECONOCIMIENTOS Y AGRADECIMIENTOS

El documento que se presenta constituye una contribución de ONU Mujeres con la promoción de la igualdad de género en el mundo laboral. ONU Mujeres en Chile, al igual que en otros 5 países (Argentina, Brasil, Costa Rica, Jamaica y Uruguay), implementa desde el año 2018 el Programa “Win-Win: la igualdad de género es un buen negocio”, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el respaldo financiero de la Unión Europea. Este programa se enmarca en la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 Igualdad de género; 8 Trabajo Decente; 10 Reducción de Desigualdades; y 17 Alianzas estratégicas. El objetivo general del programa es contribuir al empoderamiento económico de las mujeres para desarrollar economías más equitativas, inclusivas y sostenibles.

Esta es una publicación de ONU Mujeres, elaborada en el marco del programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio” financiado por la Unión Europea.

ONU Mujeres reconoce el aporte y la colaboración de todas las organizaciones públicas y privadas, y entidades de la sociedad civil que fueron entrevistadas presencialmente y dieron su aporte para crear el mapa que se incluye en el presente documento. También, agradece a todas las organizaciones que compartieron su información a través de las encuestas en línea, y a todas

aquellas que participaron en un taller de socialización de contenidos y revisión de este mapa.

Finalmente, damos las gracias por la colaboración de María Inés Salamanca, Coordinadora de ONU Mujeres en Chile, Roxana Martirelli, Coordinadora del programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio” en Chile, y el apoyo esencial de: Pablo Bobic de la CPC, Margarita Ducci de Red Pacto Global en Chile, Alejandra Sepúlveda de Comunidad Mujer, Loreto Cornejo del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Gloria Fuentes y Andrea Figueroa del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Lilian Denham de Red EG, Elisabeth Guerrero de PNUD, Verónica Campino y Angélica Guerra de Fundación Chile Mujeres, Francisco Mendez y Maritza Briones de Laboratorio Bagó, Marcela Zulantay del Ministerio de Energía, Verónica Alaimo y Carolina Carrasco del Banco Interamericano de Desarrollo, Claudia Donaire de la Universidad Alberto Hurtado, María Elena Sanz de Promociona, María Isabel Aranda y Juanita Rodríguez de Corporación REDMAD, y Carla Rojas de la Universidad de Chile. Agradecemos a Tatiana Hernández (consultora independiente para el presente estudio)<sup>2</sup>; a Isabelle Turcotte y Priscilla Zamora (consultoras externas), así como a Maricel Sauterel y Fanny Peralta de ONU Mujeres que colaboraron en la edición y revisión del presente documento.

# INTRODUCCIÓN

*“2020 es un año crucial para la igualdad de género. Y los beneficios de la igualdad de género no sólo son para las mujeres y las niñas, sino para todas las personas cuyas vidas cambiarán con un mundo más justo donde no se deje a nadie atrás.”*

**Phumzile Mlambo-Ngcuka,**

*Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas  
y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres (2020)*

Este 2020 se cumplen 25 años desde la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, hoja de ruta progresista para la igualdad de género. Este año los derechos de las mujeres y la igualdad de género cobra especial protagonismo en todas sus esferas porque a pesar de haber logrado grandes avances, las brechas de género aún persisten. Es un año que da inicio a una década llamada **“El Decenio para la Acción”**, invitación a unir esfuerzos hacia el logro de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la **Agenda 2030**<sup>3</sup>.

En el mundo, la desigualdad permanece inalterada a nivel económico. Las mujeres y niñas siguen dedicando tres veces más de tiempo a tareas no remuneradas de cuidado y trabajo doméstico. Este hecho las limita a tener las mismas oportunidades en la educación, el mercado laboral y el poder adquisitivo. Esto se ha visto aún más acentuado durante la pandemia de COVID-19 en donde las mujeres que trabajan en forma remunerada han visto aumentada su carga ante el cierre de instituciones educativas, el cuidado de niños/as y personas de la tercera edad, y ante el aumento de tareas domésticas a causa del aislamiento obligatorio. Este escenario también se ha visto en Chile.

A esto se suma la incertidumbre que trae la economía 4.0. Esta economía digital presenta nuevos desafíos que deberán ser sorteados utilizando el talento, las competencias y habilidades de hombres y mujeres. Es así como cada vez se hace más imperante asegurar que tanto hombres como mujeres gocen de las mismas oportunidades para su desarrollo y crecimiento personal, laboral y familiar.

**Las empresas tienen un rol fundamental en este sentido, ya que cerca del 90% de las oportunidades de empleo son ofrecidas por ellas, además las empresas desarrollan talento y proveen oportunidades laborales que influyen en decisiones de carrera futura. El sector empresarial es un actor clave para el logro de la Agenda 2030, y, por lo tanto, en la promoción y desarrollo de ambientes de igualdad, inclusión y empoderamiento de las mujeres.**

Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta esencial para construir economías sólidas, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y de las sociedades en general.

Es así como en el 2010 nacen los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, elaborados por ONU Mujeres y el Pacto Global, los cuales son promovidos a través del programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio”, alianza estratégica entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Unión Europea.<sup>4</sup>

Hoy, más de 3300 empresas en el mundo son parte de este movimiento global que adhiere a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por su sigla en inglés) para asegurar el avance en igualdad en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad.

## IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL EN CHILE

Chile presenta una participación laboral promedio de las mujeres cercana al 50 por ciento, cifra aún por debajo de la media de América Latina<sup>5</sup>, una **brecha de género de ingreso** del 27.3 por ciento en desmedro de las mujeres (INE, 2018)<sup>6</sup> y más de 3 horas de **trabajo no remunerado** en promedio por parte de las mujeres durante los días de semana (ENUT, 2015)<sup>7</sup>. Además, otros factores influyentes que siguen perpetuando las inequidades de género son:

### **Impacto de la Maternidad:**

Entre el 2005 y 2015, a nivel global, el castigo por maternidad aumentó un 38.4 por ciento (OIT, 2019), repercutiendo en diferencias salariales y dificultades para el desarrollo de carrera.<sup>8</sup>

### **Segregación laboral vertical y horizontal:**

Las mujeres acceden principalmente a sectores económicos de menor remuneración y “compatibles” con las tareas familiares, tales como servicios, comercio, enseñanza. Y continúan ocupando en menor pro-

porción, los puestos de liderazgo y mayor responsabilidad; hay sólo 28.3 por ciento de mujeres en puestos de gerencia (Min Economía, ELE5 - 2019)

### **Acoso sexual:**

Reconocido como una forma de discriminación que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que vulnera sus derechos humanos, constituyendo una manifestación de la violencia contra las mujeres. Las denuncias de acoso aumentaron un 56.8 por ciento desde el 2017 al 2018 (Dirección de Trabajo, 2019).

Ante este escenario, y frente a un bajo número de mujeres en sectores de la economía más rentables y en áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, ONU Mujeres, en el marco del programa “Win-Win: La Igualdad de Género es un buen negocio”, promueve los Principios de Empoderamiento de las Mujeres para que las empresas adopten políticas de igualdad de género que les permitan ser más innovadoras, sostenibles y productivas.<sup>9</sup> Adicionalmente, ONU Mujeres tiene el propósito brindar una respuesta integral, coordinada y articulada que muestre la oferta y oportunidades existentes para contribuir a que las empresas inicien, desarrollen y/o potencien sus acciones hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo, en los mercados y en sus comunidades.

En Chile, al momento de iniciar el programa “Win-Win” ya existían más de una veintena de iniciativas que trabajaban con el sector empresarial en alguno de los aspectos que se detallan más adelante (Compromiso, Capacidades, Herramientas de Gestión y Comunidades de práctica), destacándose la Norma Chilena 3262/2012 promovida por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y fue una de las primeras certificaciones en igualdad de género para el sector empresarial impulsadas en la región de América Latina y el Caribe.

Es por ello que con el apoyo de una consultoría externa, ONU Mujeres realizó un compilado de la información actual existente sobre las iniciativas públicas y privadas para transversalizar políticas de igualdad en las empresas, y para identificar el rol del programa “Win-Win” como articulador y enlace de colaboración en potenciar las características inherentes a las iniciativas público-privado ya existentes.

Este documento también proporciona información relevante para la toma de decisiones al momento de iniciar el camino hacia la igualdad de género, dado que muestra de forma clara y sencilla cuáles son los ámbitos de acción de cada una de las iniciativas público-privadas vigentes, ordenados por los cuatro criterios que detallaremos a continuación en el próximo apartado (Compromiso, Capacidades, Herramientas de Gestión y Comunidades de práctica). Esta compilación puede ser utilizada por cualquier empresa de cualquier tamaño y sector económico.

La información aquí contenida es el resultado de un relevamiento de fuentes primarias y secundarias, destacándose aquellas iniciativas y programas que fueron mayoritariamente mencionados, por lo tanto, no es un listado taxativo. El documento no establece juicios de valor alguno sino que pone a disposición la información de una forma más ordenada y simple. Esperamos que les sea de utilidad.

## INICIATIVAS PÚBLICO - PRIVADO EN CHILE

En Chile, existe un número importante de iniciativas públicas y privadas con propósitos diversos que hoy acompañan y apoyan a las empresas en sus procesos de transversalización de políticas de igualdad de género. Procesos que van desde acciones de difusión y sensibilización como charlas y talleres que permiten conocer y comprender el o los porqués de las brechas de género al interior de sus organizaciones, hasta acciones que influyen directamente en el diseño e implementación de políticas de igualdad que implican mirar y transformar la arquitectura organizacional de la empresa.

Este documento tiene como objetivo, que las empresas conozcan las principales acciones que realizan las iniciativas, y cómo éstas pueden fortalecer los distintos procesos que implica la instalación de políticas de igualdad de género en las empresas:

- Compromiso de alta dirección
- Desarrollo y fortalecimiento de capacidades internas en la organización para gestionar la igualdad de género
- Herramientas para la gestión
- Gestión del conocimiento y experiencia práctica en igualdad de género en las empresas.

Así como también relevar las acciones que generan iniciativas complementarias, que se destacan por generar espacios de formación, de compartir experiencias (networking) y desarrollar redes en mujeres profesionales cuyos perfiles y expectativas de desarrollo están en ocupar cargos de toma de decisiones en las organizaciones.

Posteriormente, presentamos las diferentes rutas de la igualdad de género que pueden tomar las empresas y qué tipo de acciones se pueden llevar a cabo. Estas alternativas para la acción las hemos clasificado en:

- Apropiación de la igualdad de género;
- Implementación de políticas, medidas y/o acciones en torno a la igualdad de género en las empresas chilenas; y
- Participación en acciones de iniciativas complementarias que fortalecen la transversalización de políticas de igualdad.



# MAPA DE INICIATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS<sup>10</sup>

Diversos estudios a nivel global y en Chile han demostrado la importancia y relevancia de la igualdad de género en el sector empresarial. Más diversidad en juntas directivas o equipos de trabajo crea ambientes más innovadores, mejora el clima laboral, mejora la imagen pública, aumenta el compromiso de los empleados y empleadas; e incrementa la productividad.<sup>11</sup>

Considerando estos beneficios, muchas empresas han implementado programas y políticas para avanzar en el logro de la igualdad salarial, promover ambientes laborales libres de violencia de género y acoso sexual, y revisar sus procesos de gestión de personas para asegurar la eliminación sesgos y estereotipos de género. Es así como nacen varias iniciativas público-privadas para dar apoyo a las empresas a transitar este camino de la mano de organizaciones expertas en la materia.

Estas iniciativas se pueden agrupar bajo 4 criterios:

- a) Promueven el compromiso de la alta dirección;
- b) Promueven el desarrollo de capacidades internas en la organización;
- c) Aportan al desarrollo o transformación de la estructura organizacional; y
- d) Generan espacios de gestión del conocimiento y buenas prácticas en torno a la igualdad de género en las organizaciones.

Existe otro tipo de iniciativas no directas, pero complementarias, y que destacan por generar espacios de formación, de compartir experiencias y desarrollar redes en mujeres profesionales cuyos perfiles y expectativas de desarrollo están en ocupar cargos de toma de decisiones en las organizaciones.

## COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Un proceso fundamental para el éxito en la instalación de políticas de igualdad de género en una empresa es el compromiso de la alta dirección. Esto permitirá que las acciones implicadas en la implementación sean parte de la visión estratégica de la organización y cuenten con los recursos humanos y económicos necesarios para instalar capacidades, implementar sistemas de gestión para la igualdad de género, y otras acciones importantes.

Las iniciativas analizadas tienen diferentes estrategias para estimular este compromiso. Desde eventos con alta difusión en las firmas de compromiso (en medios tradicionales y no tradicionales como redes sociales), contar con la legitimidad y el prestigio de ser parte de un grupo de empresas que invierte en igualdad de género, hasta convencer a la estructura ejecutiva y directiva de la organización, que esta inversión es un buen negocio.<sup>12</sup>

## DESARROLLO DE CAPACIDADES INTERNAS EN LAS ORGANIZACIONES

Se refiere fundamentalmente a acciones que desarrollan o transfieren capacidades a personas y/o equipos de la organización y que les permita agenciar la igualdad de género. Ello implica conocimiento en género, gestión de personas, herramientas para la transversalización de la igualdad de género en políticas y presupuestos, herramientas para la nego-

ciación con equipos ejecutivos y organizaciones de trabajadores/as, y herramientas para comunicar interna y externamente lo que la organización está realizando en estas materias.

Las formas de transferir o desarrollar las capacidades es a través de talleres, seminarios, cursos donde se conocen y se enseña a usar herramientas.

## DESARROLLO O TRANSFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Se refiere al desarrollo o ajuste de políticas, procedimientos, protocolos que contribuyan a transversalizar la igualdad de género en la organización. Así como también a la institucionalización de la igualdad de género a través de la instalación de oficinas, mesas, departamentos, u otras estructuras, permanentes en la organización y que sean responsables de agenciar la igualdad de género.

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y BUENAS PRÁCTICAS EN TORNO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Una de las estrategias que más valoran las organizaciones que transversalizan políticas de igualdad de género, es el poder compartir el conocimiento y la experiencia concreta en la implementación de acciones, medidas y políticas.<sup>13</sup> Saber y comprender qué se hizo, cómo se hizo y para qué se hizo, qué recursos se invirtieron, así como también los efectos y resultados que tuvieron estas acciones en sus organizaciones. Esto les permite analizar con qué elementos cuentan o deben desarrollar para diseñar e implementar estas acciones.

Las principales formas de ejecutar este tipo de iniciativas son a través de seminarios, conversatorios

y talleres. También se cuenta con publicaciones en torno a ciertas temáticas que abordan las principales herramientas de gestión en igualdad de género que existen en Chile.

## INICIATIVAS COMPLEMENTARIAS

### QUE APORTAN A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

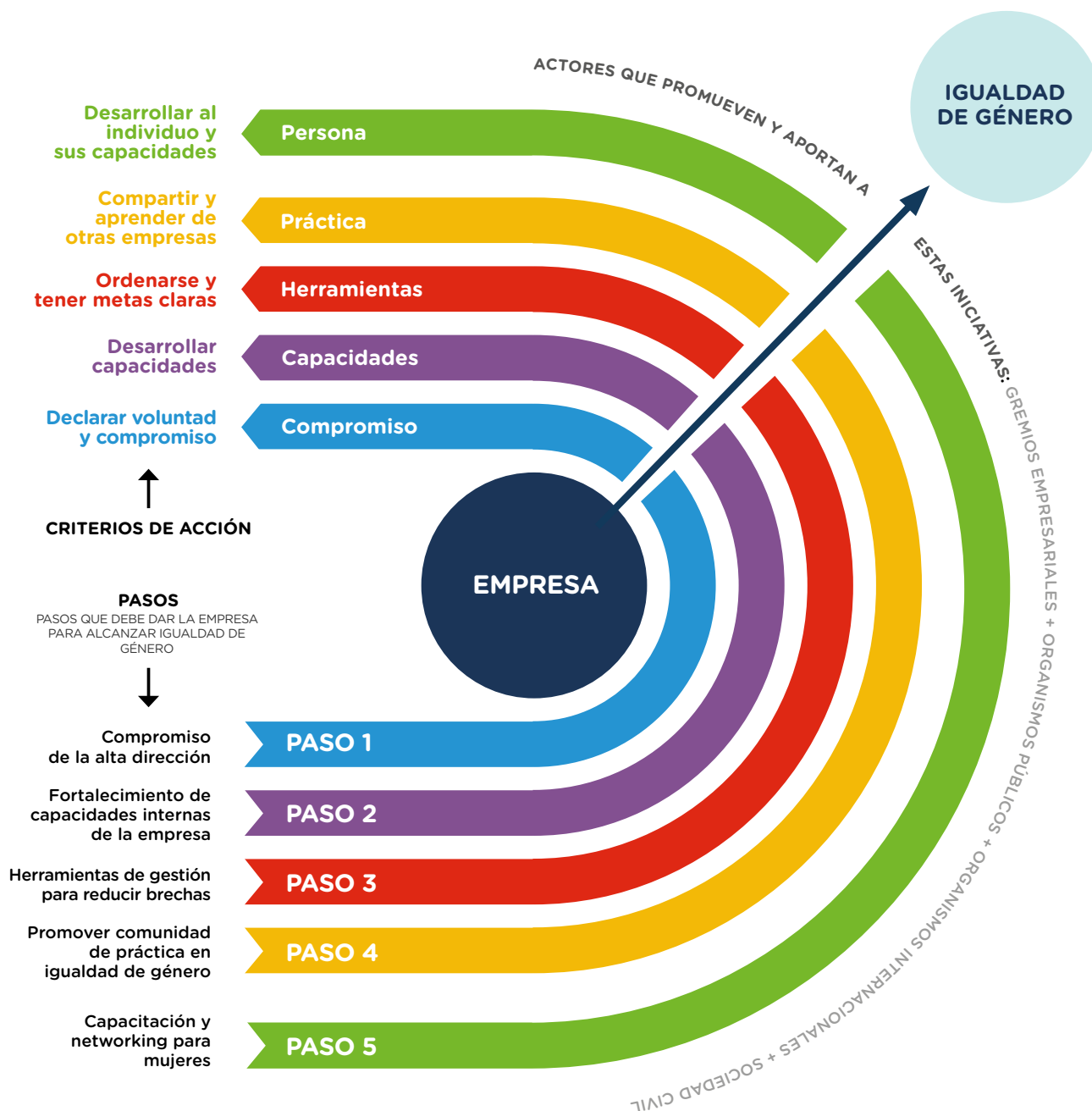
Todas aquellas acciones, iniciativas o programas que generan instancias de formación y desarrollo de redes (networking) para y entre mujeres, orientadas al desarrollo de carrera y mejorar sus capacidades para ocupar cargos de toma de decisiones. También están las iniciativas que sin tener como objetivo apoyar los procesos de transversalización de políticas de igualdad en las empresas, buscan generar capacidades y conocimiento en torno a la igualdad de género y el mercado laboral remunerado.

A continuación, presentamos el Mapa de las principales iniciativas públicas y privadas que existen en Chile, para acompañar y/o apoyar a las empresas en el camino hacia la igualdad de género. Las figuras geométricas, tal como lo explica la leyenda que acompaña al Mapa, representan las principales acciones que implementan las iniciativas consultadas y estudiadas.





# MAPA DE PRINCIPALES INICIATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN CHILE



## IMPLEMENTACIÓN

### PLAN DE ACCIÓN

Es un documento de síntesis que permite gestionar los objetivos definidos, actividades y procesos a implementar, plazos, indicadores y presupuestos necesarios para avanzar en la igualdad dentro de la empresa u organización.

# PRINCIPALES INICIATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN CHILE

## Y SUS CRITERIOS DE ACCIÓN

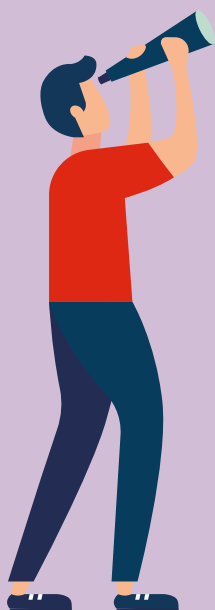
Programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio” promueve el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo de economías inclusivas, equitativas y sostenibles. Programa articulador de iniciativas público-privadas en Chile

ORGANIZACIÓN	INICIATIVA	CRITERIOS DE ACCIÓN
<b>INICIATIVAS PROMOVIDAS POR NACIONES UNIDAS</b>		
<b>ONU Mujeres + OIT + Unión Europea</b>	Programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio”  Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) elaborados por ONU Mujeres + Pacto Global	
Red Pacto Global	Mesa ODS 5 + Target Gender Equality	
PNUD	Comunidad Sellos de Igualdad	
PNUD	Indica Igualdad	
<b>INICIATIVAS PROMOVIDAS POR EL ESTADO</b>		
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género - SERNAMEG - INN	Norma Chilena 3262/2012	
SERNAMEG	Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género	
Ministerio de Energía	Mesa Público-Privado Energía Más Mujer	
Ministerio de Minería y Ministerio de la Mujer y EG	Mesa Mujer y Minería	
<b>INICIATIVAS PÚBLICO-PRIVADAS (EN CONJUNTO CON ORGANISMOS INTERNACIONALES)</b>		
ComunidadMujer (Secretaría Ejecutiva) Iniciativa de BID y WEF	Iniciativa de Paridad de género	

CRITERIOS DE ACCIÓN	Compromiso	Capacidades	Herramientas	Práctica	Persona
	Declarar voluntad y compromiso	Desarrollar capacidades	Ordenarse y tener metas claras	Compartir y aprender de otras empresas	Desarrollar al individuo y sus capacidades

ORGANIZACIÓN	INICIATIVA	CRITERIOS DE ACCIÓN				
<b>INICIATIVAS PROMOVIDAS POR LA SOCIEDAD CIVIL</b>						
Mujeres Empresarias	Formación y redes para el liderazgo de mujeres					■
ProHumana	Índice de equidad de género - Alianza por el género	■	■	■	■	
Fundación Chile Unido	Estudio mejores organizaciones para conciliar vida y trabajo		■	■	■	
Descentralizadas	Sensibilización, y formación para la igualdad de género		■			■
WoomUp	Formación y redes para el liderazgo de mujeres		■			■
Alago	Liderando desde lo femenino					■
Women in Management	Formación y redes para el liderazgo de mujeres		■			■
ComunidadMujer	Programa de mentoría Consultoría de género, formación y emprendimiento		■		■	■
Fundación Chile Mujeres	Sensibilización, y formación para la igualdad de género		■		■	
Red EG	Sensibilización, y formación para la igualdad de género		■		■	
Women in Mining	Sensibilización, y formación para la igualdad de género				■	
Mujeres Influyentes	Formación y redes para el liderazgo de mujeres					■
RED MAD	Formación y redes para el liderazgo de mujeres					■
Hay Mujeres	Formación y redes para el liderazgo de mujeres					■
FIUC Mujer	Formación y redes para el liderazgo de mujeres					■

# PRINCIPALES INICIATIVAS EN CHILE <sup>14</sup>



## Programa “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio”



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



CRITERIOS DE ACCIÓN

Compromiso

Capacidades

Herramientas

Práctica

**+3.300** empresas en todo el mundo han firmado la declaración de apoyo a los WEPS.  
No tiene costo asociado

### PROPÓSITO

El programa “Win-Win” es una alianza estratégica entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE). El mismo cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea y tiene como objetivo promover el empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo, promoviendo el compromiso y aumentando las capacidades de los actores privados y públicos con el fin de impulsar el cambio organizacional hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El programa “Win-Win”: La igualdad de género es un buen negocio”, busca promover la igualdad de género en el sector empresarial en los 6 países en los que implementa sus acciones. (Argentina, Uruguay, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica).

“Win-Win” contribuye al avance de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente al ODS 5 (Lograr la igualdad entre

los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas); al ODS 8 (Promover el trabajo decente y crecimiento económico), al ODS 10 (Reducir la desigualdad en y entre los países) y al ODS 17 (Revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible).

El programa “Win-Win” tiene como base los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS por su sigla en inglés *Women’s Empowerment Principles*), creados por ONU Mujeres y el Pacto Global en 2010 y firmados por más de 3300 empresas en todo el mundo, estos son la plataforma para que las empresas pongan en marcha planes de acción dirigidos a la promoción de la igualdad de género en el entorno del trabajo, el mercado y la comunidad. Los siete principios WEPS se basan en la práctica y realidad empresarial, y buscan construir una dimensión de género de la sostenibilidad corporativa, de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU, y de los amplios objetivos y valores del Sistema de Naciones Unidas, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## MODO DE EJECUCIÓN

### WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

El mecanismo formal de participación de la empresa funciona a través de la declaración de apoyo a los Principios WEPs y por parte de la máxima autoridad de la organización.

Ser parte de la plataforma de Principios WEPs permite vincularse a la red global, visibilizar internacionalmente las iniciativas empresariales comprometidas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, e intercambiar experiencias con las distintas empresas y actores firmantes de los Principios WEPs en todo el mundo. Adicionalmente, los Principios ofrecen a las empresas la posibilidad de alinear sus políticas de responsabilidad social empresarial, con los objetivos establecidos por la política pública nacional de equidad de género y los determinados por los organismos internacionales para la Agenda Global 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Los Principios hacen hincapié en la adopción por parte de las empresas, de medidas encaminadas a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y están basados en las prácticas empresariales extraídas de la vida real y en aportaciones realizadas por empresas de todo el mundo. Reflejan también intereses de los gobiernos y de la sociedad civil y sirven para respaldar la interacción entre las diferentes partes interesadas.

Los 7 principios son:

**1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.**

**2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.**

**3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.**

**4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.**

**5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.**

**6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.**

**7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.**

Además, el programa “Win-Win” pone a disposición de las empresas, diferentes acciones de sensibilización y de formación que permite fortalecer las capacidades internas para implementar y agenciar políticas de igualdad en las organizaciones. También genera espacios que permiten la gestión del conocimiento y experiencia entre iniciativas que promueven la igualdad de género en organizaciones y empresas públicas y privadas.

Finalmente dispone de una herramienta de gestión para la igualdad de género, que permite a las empresas generar autodiagnóstico en torno a brechas de género, así como también en normativas y procedimientos que sostienen la política de igualdad de género en la organización, de manera gratuita, conocida como *Gender Gap Analysis Tool* o Herramienta empresarial de género WEP.<sup>15</sup>

El programa tiene una duración de tres años (2018-2021). Sin embargo, la adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) puede realizarse posterior a esa fecha y continuar siendo parte de la plataforma global <https://www.weps.org/>. En el 2020 los Principios cumplen 10 años y en este mismo año también se promueve su adopción por Pacto Global a través de la iniciativa global Target Gender Equality.<sup>16</sup>

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DE “WIN-WIN”

Herramientas gratuitas y de auto-uso: de autodiagnóstico *Gender Gap Analysis Tool* o *Herramienta empresarial de género WEP*, la que puede ser complementaria a otras iniciativas que acompañan a las empresas en la medición de brechas de género y conocimiento del estado de la arquitectura de género de la organización; y de medición de brecha salarial de género llamada *Diagnóstico de Igualdad de Remuneraciones (DIR)*.

Las empresas que son parte del programa han formado una comunidad de práctica que se extiende a otras regiones de Chile, y a los países donde opera el programa.

---

## MÁS INFORMACIÓN

### de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres y sus herramientas:

Para conocer el programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio” puede dirigirse a: <http://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/ganar-ganar>

Para comprometerse con la Igualdad de género puede visitar: <https://www.weps.org/>

Para conocer las brechas de género de su empresa deberá crear una cuenta en: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>

Para realizar el diagnóstico de igualdad de remuneración deberá descargar la herramienta y su manual correspondiente desde: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/herramientas-de-auto-uso>

Ser parte del programa Win-Win y/o la adhesión a los Principios WEPs no requiere una inversión económica por parte de las empresas



### **+13.900** Organizaciones adheridas en el mundo

El Pacto Global de Naciones Unidas, es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil con alinear sus estrategias y operaciones con los Diez Principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS).

El Pacto Global es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad empresarial, ofreciendo a las organizaciones que se adhieren, una amplia gama de recursos y herramientas de gestión para ayudarles a implementar modelos de negocio y desarrollo sostenible.

La Red Chilena busca posicionarse como un referente para el desarrollo, implementación y divulgación de prácticas y políticas empresariales responsables y sostenibles, impulsando la cooperación público-privada-sociedad civil y contribuyendo con herramientas de gestión en torno a los Diez Principios y Objetivos más amplios de Naciones Unidas los ODS.

Es en este contexto que colaboran con distintas iniciativas públicas y privadas que promueven la igualdad de género.

En el 2020, surge la iniciativa Target Gender Equality a nivel global, la cual también llega a Chile.

Esta iniciativa ayudará a las empresas a establecer y alcanzar objetivos empresariales ambiciosos en términos de representación y liderazgo de las mujeres, a todos los niveles, a través de un análisis de desempeño, talleres para el desarrollo de capacidades, aprendizaje entre iguales y el diálogo con múltiples grupos de interés a escala nacional.

### **MODO DE EJECUCIÓN**

Como iniciativa del Comité Ejecutivo de la Red Local chilena, durante el segundo semestre de 2017, se constituyeron los Grupos de Empresas Líderes ODS, con el propósito de impulsar acciones conjuntas que impacten metas específicas de los ODS y permitan optimizar el aporte del sector privado al cumplimiento de la Agenda 2030.

Cada grupo es representado por una empresa y con el apoyo de la Red Local chilena y la orientación de organismos técnicos especializados. El grupo realiza un análisis dirigido de las metas e indicadores con el propósito de identificar las metas susceptibles de ser impactadas por la acción de las empresas y establecer un plan de trabajo o líneas de acción consistentes con éstas.

El plan anual de actividades de la red se diseña vinculado a los temas de interés de las empresas y las líneas de trabajo que han identificado.



Las empresas adheridas se comprometen voluntariamente y los grupos se encuentran abiertos a todas las empresas participantes de la red.

Derechos Humanos y Empresas, es abordado como tema transversal a los ODS, igualmente el Objetivo 17 se aborda transversalmente al incorporar colaboración y diálogo multisectorial en cada grupo para impulsar el trabajo conjunto en una causa común.

Actualmente se encuentran conformados Diez Grupos ODS y uno de Derechos Humanos. Uno de estos grupos es el conformado en torno al ODS 5, sobre igualdad de género. La Empresa representante-líder del grupo es Laboratorios Bagó. Las principales líneas de acción de este grupo son: Lenguaje inclusivo, participación laboral, liderazgo, brecha salarial, cultura, uso post natal y parental, flexibilidad laboral y mediciones.

El organismo técnico que acompaña esta iniciativa es el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, a través del Programa de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género y Trabajo decente.

Respecto a la iniciativa Target Gender Equality, la misma utiliza a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres como guía y la herramienta empresarial de Género WEP (Gender Gap Analysis Tool) para establecer un diagnóstico. Ambos, por haber sido elaborados en conjunto entre ONU Mujeres y Pacto Global, también son ofrecidos por el programa "Win-Win: La Igualdad de Género es un Buen Negocio" (ver iniciativa anterior del presente documento).

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DE RED PACTO GLOBAL CHILE

Apoyo en la promoción de la transversalización de la igualdad de género en las empresas miembros de Pacto Global, principalmente en materias de lenguaje inclusivo y no sexista, prevención de violencia de género contra las mujeres y conciliación con corresponsabilidad.

---

## MÁS INFORMACIÓN

**y cómo adherir a la Red Pacto Global Chile:**  
<https://pactoglobal.cl>

(Ser parte de Pacto Global requiere una inversión económica para las empresas pero participar en esta iniciativa no requiere un costo adicional para las empresas miembro de la red Pacto Global)

## INICIATIVAS PROMOVIDAS POR EL ESTADO



### Norma Chilena 3262/2012

CRITERIOS DE ACCIÓN

Compromiso

Capacidades

Herramientas

Práctica

**12** empresas certificadas

**18** empresas con procesos de implementación

**4** empresas inician su implementación en 2019

### PROPÓSITO

La Norma Chilena 3262 busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno. Esta iniciativa propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones.

Esto consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión cuyo fin es alcanzar un cambio cultural para así reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones, mediante la incorporación de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades.

La norma establece requisitos mínimos que se deben cumplir dentro de las organizaciones para mejorar la eficiencia, eficacia y promover un mayor compromiso con el desarrollo y el bienestar de las personas, en pos de promover la igualdad de oportunidades dentro de la organización.

### MODO DE EJECUCIÓN

Etapas de Implementación de la Norma Chilena 3262 (NCH3262):

#### ETAPA 1:

##### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

- Compromiso y adhesión de la Alta Dirección
- Constitución de Comité de Igualdad de Género
- Capacitación de la Alta Gerencia y Equipo Directivo

#### ETAPA 2:

##### DIAGNÓSTICO

- Identificar situación de la organización en relación con el cumplimiento de los requisitos exigidos
- Realizar un diagnóstico organizacional y un diagnóstico de género

#### ETAPA 3:

##### PLAN DE ACCIÓN

- La organización debe actuar sobre las brechas detectadas

- Diseñar la Política de Igualdad de Género y definir objetivos para la igualdad de género y la conciliación con corresponsabilidad
- Considera procedimientos documentados

#### **ETAPA 4:**

#### **EVALUACIÓN INTERNA Y CERTIFICACIÓN**

- Realizar una auditoría interna
- Realizar la Auditoría Externa y Certificación
- Postular al Sello Iguala-Conciliación
- Realizar acciones de mejora y auditorías de mantención.

Durante el proceso de implementación es importante realizar acciones para difundir, capacitar y sensibilizar a todo el personal.

---

### **IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES**

**al incorporar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la organización.**

- Favorece la existencia de equipos de trabajo mixtos y diversos, representativos de una cultura organizacional inclusiva, capaz de proporcionar las mejores herramientas para los desafíos de su negocio.
- Promueve un cambio cultural al interior de las relaciones entre las personas, en temas como la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que son algunos de los elementos que definen la permanencia, no solo de las mujeres en las empresas, sino de todas las personas.

- Mejora los procesos de la organización lo que impacta positivamente en sus trabajadores(as), contribuyendo a interiorizar y proyectar una imagen socialmente positiva y responsable.

Favorece la Retención del Talento.

- Disminuye la rotación de personal, aumentando su productividad debido a una mayor motivación y lealtad hacia la empresa.

- Al mejorar la gestión interna, se ven favorecidas también la comunicación y la confianza de los(as) colaboradores(as), mejorando las relaciones interpersonales.

- Las organizaciones que se certifican en esta Norma se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, donde el ODS N°5 refiere a la Igualdad de Género.

- Las organizaciones se sitúan como empresas modernas que se ocupan de disminuir las brechas que viven sus trabajadoras y trabajadores para mejorar la calidad de vida y triunfar en la competencia por nuevos mercados no sólo en el exterior, sino también dentro del país.

---

### **MÁS INFORMACIÓN**

[https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=37311](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=37311)

(La certificación de la Norma NCh3262 implica una inversión económica para las organizaciones. Participar en actividades del Programa no tiene costos)



# Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

CRITERIOS DE ACCIÓN

Capacidades

Práctica

## PROPÓSITO

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (PBPLEG) promueve el cambio cultural al interior de organizaciones laborales privadas, públicas y sindicales para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en espacios laborales de calidad, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

Surge en el marco del Código de BPL para la administración pública. En conjunto con la Confederación de la Producción y el Comercio se elabora una Guía de BPL. Posteriormente creó el Modelo Antecedente IGUALA, un modelo de excelencia que recogió lo mejor del Programa Optima de España y del MEG de México. Este modelo trabajó con más de 100 empresas en Chile. La mayoría eran de sectores económicos masculinizados, como empresas de la gran minería. Por cada requisito se les daba alternativas de gestión a las empresas.

## MODO DE EJECUCIÓN

La principal iniciativa con la que cuenta hoy SERNAMEG<sup>17</sup> para promover la igualdad de género en las empresas es la Norma Nch 3262, la cual se publica en marzo del 2012. Se construyó un instrumento de carácter normativo, mandando al Instituto Nacional de Normalización (INN), no había nada similar a nivel internacional. No había experiencia de entidades certificadoras. El INN levantó el área de acreditación, que implicó formar en género a profesionales en su institución.

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (PBPLEG) crea el curso de "Agentes de Igualdad", cuyo objetivo es generar y fortalecer las capacidades internas de las organizaciones para que implementen la Norma.

Una de las formas en que el PBPLEG ha buscado garantizar la correcta o adecuada interpretación de los requisitos de la Norma, es a través de actividades de sensibilización y capacitación como seminarios, talleres, entre otras. Este es un tema

importante, porque el cómo se interpreta el requisito puede impactar fuertemente en hacer un buen o mal diagnóstico.

El PBPLEG para la Equidad de género, participa en la Comunidad de países de Sellos de igualdad (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- Regional). Esta comunidad ha permitido dar sostenibilidad al trabajo del PBPLEG y los instrumentos que promueve. Desde SERNAMEG se lideró la incorporación del actor sindical, buscando hacer una instalación más profunda de la igualdad de género. Esto da sostenibilidad y no sólo abordar la igualdad de género a propósito de la voluntad de algunas personas o que sólo sea un apéndice de la gestión. La misma instalación de una Mesa de género da cuenta de la necesidad de mirar la transversalización desde otra forma de gestionar la igualdad. Se ha mantenido la línea (sugerencia) de incorporar en este Comité/Mesa de género a los sindicatos.

La formación de “agentes de igualdad” también se realiza en el sector público. De esta forma se promueve la implementación de la Norma en los servicios públicos y también en las asociaciones de funcionarios/as.

Las y los beneficiarios son las y los trabajadores de todas las empresas con las que se trabaja. No tiene costos participar de las actividades ejecutadas por el Programa.

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DEL PBPL

Promover un sistema de gestión que ordena la implementación de una política de igualdad y garantiza la sostenibilidad de la política en la lógica de mejora continua.

### MÁS INFORMACIÓN

Más información del PBPL y cómo adherir:

<https://www.minmujeryeg.gob.cl/ministerio/estructura/mujer-y-trabajo/buenas-practicas-laborales-y-trabajo-decente-para-la-igualdad-de-genero/>

(Participar en actividades del Programa no tiene costos)



## Mesa Energía + Mujer. Ministerio de Energía.

CRITERIO DE ACCIÓN

Compromiso

Práctica

**Plataforma Multiactor que, desde el Estado, convoca a las Asociaciones de empresas energéticas y generadoras, incorporando la igualdad de género en políticas estratégicas de gobierno**

**+50** entidades adhirieron al programa

### PROPÓSITO

La iniciativa busca contribuir al cumplimiento de los objetivos planteados en la Ruta Energética y el Plan 2050 en materia energética en Chile, a través de mejorar la participación de las mujeres en el sector energético.<sup>18</sup>

Para esta iniciativa son fundamentales los ODS, no sólo el de Igualdad de Género. Los principios de empoderamiento de las mujeres. Y las políticas de Estado frente a la política energética.

### MODO DE EJECUCIÓN

Se establece en torno a varios procesos consecutivos, para ir garantizando la sostenibilidad de ella. Comenzó con la elaboración de un diagnóstico de género para el sector energético (a cargo de consultoras-es expertos en la materia). Posteriormente el levantamiento de un Plan de acción 2019-2022 que incorpora compromisos, iniciativas, objetivos, resultados esperados, responsables y tiempos de ejecución y seguimiento. Este Plan fue presentado en marzo del 2019 antes de la participación de Chile en el Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) y busca contar con

el compromiso de todos los gremios del sector para acelerar la igualdad de género en el sector.

La secretaría ejecutiva está instalada en primera instancia en la oficina de planificación y control de gestión y se entiende como un proyecto transversal a todos los proyectos en iniciativas que diseña, implementa el Ministerio en el marco de la Política 2050 y la Ruta Energética.

Una vez compartido y generando un compromiso conjunto sobre el Plan, se espera contar con una secretaría ejecutiva público-privada.

Una de las primeras acciones comprometidas en el Plan es conocer lo que las empresas del sector están realizando en torno a mejorar la participación de las mujeres en el sector y contribuir a la igualdad de género. Para ello el plan ya cuenta con categorías (áreas) que considera prioritarias para trabajar.

Esta iniciativa cuenta con la voluntad política del Ministro de Energía y el compromiso de los gremios del sector.<sup>19</sup>

Para esta iniciativa es fundamental el trabajo que hoy lidera ONU Mujeres en el marco de la implementación de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), porque considera que:

medirse en un marco internacional es algo que les da prestigio y reconocimiento a las empresas, y cuenta con un instrumento de diagnóstico amable y con recursos que permiten acompañar a las organizaciones en la elaboración de los planes de acción y procesos/acciones comprometidos en la implementación de estos planes.

En la mayor parte de las acciones de fortalecimiento de capacidades, implementación de procesos/acciones del Plan, está considerado como actor estratégico el Programa “Win-Win”.

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DEL MESA ENERGÍA+MUJER

Planificación estratégica para la transversalización de la igualdad de género en empresas del sector energético, a través de una plataforma multiactor que convoca al sector público y privado en torno a la política energética.

### MÁS INFORMACIÓN

**y cómo adherir al plan de la Mesa Energía +Mujer:**

<https://www.energia.gob.cl/iniciativas/equidad-de-genero-en-energia>

(Participar en esta iniciativa no requiere de una inversión económica para las organizaciones)



## INICIATIVAS PÚBLICO-PRIVADOS EN CONJUNTO CON ORGANISMOS INTERNACIONALES



### Iniciativa Paridad de Género (IPG)

CRITERIOS DE ACCIÓN

Compromiso

Capacidades

Herramientas

Práctica

**+170** empresas adheridas

**+60** empresas con planes de igualdad implementándose.

La primera etapa del IPG finalizó en Diciembre 2019. La segunda etapa se realiza de forma local (sin intervención de Organismos Internacionales) evaluando impacto y avances.

### PROPÓSITO

Plataforma público-privada, impulsada por el Foro Económico Mundial (FEM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y cuya secretaría ejecutiva fue encargada por ambos organismos a Comunidad Mujer (hasta Diciembre 2019). Tiene como objetivo general integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico en Chile. Tiene tres objetivos específicos, que a la vez son las dimensiones observadas en las empresas: Aumentar la participación laboral de las mujeres, cierre de brechas de salarios y un tercero que es aumentar la participación de mujeres en posiciones de liderazgo.

Se lanzó en diciembre de 2016 durante el gobierno de Michelle Bachelet. Se apoyaron 10 medidas vinculadas directamente a los objetivos.

La IPG es una iniciativa que trabaja y colabora con otras iniciativas que tienen por objetivo aportar a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado

laboral. La IPG convoca a espacios de encuentros y participa de espacios convocados por el sector empresarial en Chile. Además, busca incidir en que se puedan articular de la mejor manera los esfuerzos públicos y privados para lograr sus objetivos.

### CÓMO SE EJECUTA

Cuenta con un instrumento auto aplicado para medir brechas de género en torno a las 3 dimensiones. Es una iniciativa espejo del trabajo que realiza el Foro Económico Mundial con la herramienta Gender Gap Index, en materia de autonomía económica de las mujeres.

En Chile opera con un grupo de liderazgo político y otro más técnico. En el grupo político están el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG), El Ministerio de Economía, El Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo y Previsión social, la Superintendencia de Bancos, la Confederación de Producción y el Comercio, SODEXO, Colbún, Antofagasta Minerals y Telefónica. Muchos son miembros del FEM. La CPC se sumó el año 2018.



En diciembre de 2019 finalizó la primera etapa del IPG con la asistencia del BID y el FEM. Actualmente, ComunidadMujer tomó el liderazgo a nivel local y están en una segunda etapa de análisis de impacto y resultados.

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Luego de comenzar a implementar la IPG y ser parte del grupo de liderazgo, Antofagasta Minerals nombró en su directorio el año 2018, a 3 mujeres.

### MÁS INFORMACIÓN

**de la IPG y cómo adherir a ella en Chile:**

[www.iniciativaparidadgenero.cl](http://www.iniciativaparidadgenero.cl)

(Participar en esta iniciativa no requiere de una inversión económica para las organizaciones)





### Índice de Equidad de Género. Alianza por el Género. PROHumana

CRITERIOS DE ACCIÓN

Compromiso

Capacidades

Herramientas

Práctica

**+20** empresas han aplicado el Índice y participan en el Ranking de Prohumana

#### PROPÓSITO

El Índice de Género busca contar con indicadores cuantitativos que permitan a las compañías medir el desempeño logrado en materia de igualdad de género. En este sentido determina el nivel con el que comienza la organización en temas de igualdad de género, así como también el estado de la gestión que acompaña la instalación de políticas, programas e iniciativas que desarrolla la empresa, contribuye en la igualdad de género.

Apoya a las empresas a definir compromisos concretos de mejora y reducción de brechas de igualdad de género, así como también realizar seguimiento a su contribución a la igualdad de género.

#### MODO DE EJECUCIÓN

Este es un instrumento de auto aplicación que se estructura en base al proceso de gestión continua del Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable

PROhumana, razón por la cual evalúa la Planificación, Implementación, Evaluación y Comunicación de una Estrategia de Equidad de Género.

Su metodología tiene como objetivos, dar cuenta del sentido que tiene para una empresa estructurar una estrategia, política, programa o práctica determinada. Las metas del modelo son: Indicadores de éxito de la estrategia, política, programa o práctica en un periodo de tiempo determinado.

El Instrumento consta de 29 preguntas dicotómicas (SI-NO), acompañadas de interrogantes respecto a ciertos datos cuantitativos (Ej. Número de trabajadores capacitados, porcentaje de mujeres en Directorio, entre otras).<sup>20</sup>

La implementación de este Índice comienza con la firma de una carta de compromiso con la Equidad de Género por el Gerente General o máxima autoridad de la organización.

Los objetivos estratégicos del Índice son: Determinar el nivel actual de equidad de género. Definir compromisos concretos de mejora y reducción de brechas de equidad de género. Realizar segui-

miento de la contribución de los diferentes estamentos de la sociedad adheridos a la equidad de género. Contar con Indicadores Cuantitativos para medir niveles de desempeño. Acercar a la empresa al cumplimiento del Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres. Compartir buenas prácticas en equidad de género. Alinear la equidad de género con distintos indicadores nacionales e internacionales en relación con este tema. Impulsar el cambio cultural necesario para avanzar hacia la mayor participación de mujeres en empresas y organizaciones.

Las dimensiones que abarca el Índice son:

- A.** Estrategia de equidad de género
- B.** Selección, contratación y promoción
- C.** Formación
- D.** Remuneraciones y beneficios
- E.** Previsión y jubilación
- F.** Acoso laboral, sexual y discriminación
- G.** Política de equidad de género;
- H.** Conciliación laboral, familiar y personal
- I.** Clima y ambiente laboral basado en género
- J.** Participación de mujeres en organizaciones
- K.** Comunicación de la estrategia de equidad de género.

La estrategia de implementación del Índice es:

Compromiso formal con la Equidad de Género y disminución de brechas.

Objetivos y Metas en Equidad de Género.

Alcance de los objetivos de Equidad de Género.

Utilización de recursos para la gestión de la Equidad de Género.

Miembro del Directorio encargado/a de la Equidad de Género.

Evaluación de las Metas en Equidad de Género.

El Directorio evalúa la Política de Equidad de Género.

Definición de oportunidades de mejora, corrección de brechas y desarrollo de mejoras en el sistema de

Equidad de Género.

Compromiso con la mejora continua del sistema de Equidad de Género.

Ser parte de esta iniciativa y medirse con este instrumento tiene un costo económico para las empresas.

PROHumana ha reconocido por tercer año consecutivo, en la Ceremonia anual de Premiación del Ranking de Sustentabilidad Empresarial 2019, a las empresas que registran el mayor índice de equidad de género (de las 22 que fueron evaluadas), visibilizado además en El Mercurio el Ranking de las empresas evaluadas.

Una forma de estimular a las empresas a sumarse en la implementación del Índice han sido la ejecución de varias acciones en torno a la igualdad de género en las organizaciones:

- A.** Diagnóstico de Sesgos y Brechas de Género
- B.** Mesas Redondas sobre temáticas de Equidad de Género
- C.** Taller de Sesgos Inconscientes
- D.** Taller de Brechas de Género.

La Alianza por el Género además implica compartir conocimientos y prácticas en materias que trabaja el Índice. Las acciones privilegiadas por PROHumana son: Capacitaciones para aplicación Índice de Equidad de Género, encuentro conjunto con Embajada de Canadá y Ministro de Comercio Exterior de Canadá, encuentro conjunto con Embajada de Noruega, encuentro con Director Oficinas OIT Cono Sur sobre equidad salarial, encuentro sobre equidad salarial con la exposi-

ción de L'Oréal y Unilever, encuentro Post Gira del Futuro 2018, boletines exclusivos Alianza por el Género. Por otro lado, se han realizado encuentros para la presentación de resultados Generales del Índice de Equidad de Género PROhumana, de los resultados con benchmarking a cada una de las empresas evaluadas por el Índice de Equidad de Género, y encuentros de buenas prácticas acordes a temáticas contingentes.

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DE ALIANZA POR EL GÉNERO

Contar con un ranking que visibilice y reconozca la acción de la empresa en torno a la igualdad de género.

### MÁS INFORMACIÓN

**y cómo adherir a la Alianza por el Género:**

<http://prohumana.cl/prohumana-presenta-la-iniciativa-alianza-por-el-genero-para-impulsar-la-equidad-de-genero-en-chile-al-2020/>

(Participar en esta iniciativa requiere de una inversión económica para las organizaciones)

## PROGRAMAS QUE COMPLEMENTAN A LAS INICIATIVAS PÚBLICO-PRIVADAS CON FOCO EN TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL



### Programa de Mentorías ComunidadMujer®

CRITERIOS DE ACCIÓN

Capacidades

Práctica

Persona

Al 2019, **1.300** mujeres han sido guiadas en los Programas de Mentoría de ComunidadMujer

### PROPÓSITO

El propósito de ComunidadMujer es que las mujeres nazcan en una sociedad con iguales derechos y oportunidades.

Es una organización experta en género, transversal e independiente, que promueve los derechos de las mujeres y aporta a la generación y discusión de políticas públicas y corporativas para una mayor equidad entre hombres y mujeres en el país.

Desde el año 2002 esta corporación privada, sin fines de lucro, desarrolla programas que abordan el liderazgo, capacitación y mentoría para mujeres. Asimismo, elabora propuestas basadas en estudios e investigaciones propias y acciones de incidencia con actores políticos, sociales y empresariales. En esa línea, destacan su activa participación en comisiones, grupos expertos, trabajo parlamentario e instancias de interlocución y colaboración público-privada.

ComunidadMujer también desarrolla consultorías

a organizaciones públicas y privadas, con el objetivo de facilitar y favorecer procesos de cambio cultural desde un enfoque de género, centrado en el valor de la diversidad y la inclusión.

Hoy la organización da visibilidad a una agenda con foco en educación sin sesgos de género, la participación laboral y la participación política de las mujeres, a través de debates, reflexiones, investigaciones e incidencia en programas gubernamentales y cambios legislativos. Además, impulsa iniciativas que fomentan el liderazgo femenino, la formación de redes, el reconocimiento y la creación de oportunidades, la innovación en las soluciones a los problemas de desigualdad.

Asimismo, promueve alianzas público-privadas y con organismos internacionales para la integración del enfoque de género en las políticas públicas y corporativas. En esta línea, desarrolla consultorías a empresas e instituciones con el objetivo de facilitar y favorecer procesos de cambio y transformación cultural, centrados en el valor de la diversidad y la inclusión.

## PROGRAMA DE MENTORÍAS

La Mentoría ComunidadMujer® es el acompañamiento que realiza un mentor o mentora a una mujer, profesional y/o emprendedora. Se trata de un proceso de crecimiento en el que se definen objetivos de trabajo, desafíos de cambio y proyecciones, ya sea para el desarrollo de carrera o la creación y/o fortalecimiento de emprendimientos.

Esta instancia facilita el despliegue de las capacidades y competencias, a su vez, contribuye a la transferencia e intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas. En el camino se construyen redes sólidas y valiosas para el ejercicio del liderazgo.

---

## MODO DE EJECUCIÓN

El programa de Mentoría de ComunidadMujer es una iniciativa pionera dirigida exclusivamente a mujeres que desean potenciar el liderazgo, impulsar el desarrollo de carrera, emprendimientos y creación de redes. Cuentan con una amplia Red de Mentoría de alto perfil profesional y empresarial, mentoras y mentores líderes en sus áreas e industrias.

La metodología es formal, personalizada y presencial, y se desarrolla en un contexto de confianza y confidencialidad, en el que, en al menos 5 sesiones, se diseña y lleva a la acción un plan de trabajo con objetivos alcanzables. Los que, también son apoyados por un coaching grupal, talleres de liderazgo, emprendimiento y networking.

Este programa cuenta además con una plataforma digital personalizada que facilita los diferentes procesos de gestión del programa, desde la postulación, selección y match, seguimiento y evaluación.

El programa cuenta con tres modalidades, según el público objetivo y el desafío que desea lograr: Profesionales, Emprendedoras y Mentoring in Company.

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DE COMUNIDADMUJER

En su programa de Mentoría, ha permitido que un gran número de mujeres despliegue sus capacidades y competencias. A su vez ha contribuido a la transferencia e intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas entre mujeres, conformando redes.

## MÁS INFORMACIÓN

**y cómo adherir a ComunidadMujer:**

<https://www.comunidadmujer.cl>

(Participar en esta iniciativa requiere en alguna de sus actividades, de una inversión económica para las organizaciones)



## Comunidades de práctica. RED EG

CRITERIOS DE ACCIÓN

Capacidades

Práctica

**+200** empresas han participado en las actividades organizadas por RED EG

### PROPÓSITO

La Red por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (RED EG) tiene como principal objetivo propiciar y desarrollar soluciones concretas para eliminar las prácticas discriminatorias que reproducen las desigualdades en los espacios laborales, logrando así una real transformación de cultura organizacional.

Es una Red de Redes, colaborativa, multisectorial y multiactor, y que, a lo largo del país, promueve el autodiagnóstico, el intercambio de prácticas, capacitación, contactos y proyectos que buscan transformar culturalmente y movilizar a las organizaciones basados en los principios de Inclusión e Igualdad de Derechos y Oportunidades para Hombres y Mujeres en el mercado laboral.

Los ejes temáticos de la Red son: Equidad de Género, Diversidad Sexual, Diversidad Generacional, Diversidad cultural y personas con discapacidad funcional u otra.

### MODO DE EJECUCIÓN

Tiene una agenda de trabajo anual, suman a las organizaciones iniciando un proceso de diagnóstico para luego implementar acciones en igual-

dad de género, aproximadamente en 1 año. Es una intervención organizacional que promueve la transformación cultural. La agenda también está conformada por eventos de formación, de conversación, aprendizaje, que son los seminarios, talleres, charlas de colaboración y conversatorios bimensuales. Todas en un marco de principio de colaboración.

La Red no se basa en ninguna estrategia internacional, sino más bien sobre una necesidad y realidad del país. Nace desde las mismas empresas. Se ha ido amoldando la agenda según requerimiento de las empresas y organizaciones que componen esta Red.

La Red tiene un fuerte componente de intercambio de mejores prácticas (Comunidad de práctica). A través de conversatorios se ponen en común las mejores experiencias en torno a ciertas dimensiones en materia de igualdad de género e inclusión. Son convocados particularmente gerentes de recursos humanos y profesionales que asisten a estas áreas.

Las organizaciones pueden acceder al trabajo de mesas, información de prácticas laborales, talleres y diversas actividades en todas las regiones, mediante una membresía anual, la que les permite a sus líderes y comités de diversidad formar parte activa de este ecosistema para transformar la cultura organizacional con perspectiva de género, de diversidad e inclusión.

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DE LA RED EG

La Red EG facilita que las empresas conozcan qué hacer y cómo hacer acciones en el marco de la implementación de un plan de igualdad de género y de diversidad e inclusión en las organizaciones.

Los beneficiarios de esta iniciativa son varios. Empresas en primer lugar. También programas de gobierno.<sup>21</sup> La Red trabaja en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Energía y Minería en distintas iniciativas público-privado. Se aporta en distintos niveles: académico, en políticas públicas, y gestión empresarial. Lo que vincula a la Red con todos estos niveles es la equidad de género.

## MÁS INFORMACIÓN y cómo adherir a la RED EG:

<http://www.redigualdad.com>

(Participar en esta iniciativa requiere en algunas de sus actividades, una inversión económica para las organizaciones)



**+80** alumnos/as fortaleciendo sus capacidades para gestionar la igualdad de género en sus organizaciones, en los Diplomados de formación en género y trabajo en Antofagasta y Concepción

## PROPÓSITO

El objetivo de la iniciativa es promover la igualdad de género en el ámbito laboral y contribuir al ingreso de más mujeres al mercado de trabajo. A través de la facilitación de herramientas para incorporar la igualdad de género en forma concreta al quehacer de las organizaciones productivas y de servicios, capacitando a personas, pero particularmente a mujeres para promover la igualdad de género en la gestión de empleadores, sindicatos y servicios, fortaleciendo las políticas públicas de igualdad de género en el trabajo, y finalmente incrementando las oportunidades económicas de las mujeres.

Los y las principales beneficiarios(as) de la iniciativa son los(as) trabajadores(as) de las regiones Metropolitana y Valparaíso, Biobío, Antofagasta y Tarapacá; mujeres interesadas en incidir en igualdad de género en las empresas grandes, medianas y pequeñas; empleadores; sindicatos y servicios públicos que buscan integrar la igualdad de género a su gestión y el país en general al disponer de herramientas concretas para incorporar la igualdad de género en la gestión de las instituciones productivas y de servicios.

Los resultados esperados de esta iniciativa que tiene 2 años de ejecución son: mujeres con acceso a mejores empleos al contar con instituciones que integran en forma concreta medidas para la igualdad de oportunidades, tomadores de decisiones, mujeres y hombres altamente capacitados para asesorar a organizaciones en la incorporación de la igualdad de género en el mundo del trabajo, y empresas y sector público del país al integrar la igualdad laboral de las mujeres. Específicamente son:

- A.** Herramientas y metodología para apoyar la gestión empresarial a levantar las principales barreras e implementar procesos de cambio para facilitar la participación de las mujeres en el trabajo.
- B.** Personas capacitadas y diplomadas para fomentar e integrar la igualdad de género en el trabajo.
- C.** Red de asistencia técnica para integrar la igualdad de género en el trabajo.
- D.** Espacios de difusión y conocimiento para fomentar las mejores prácticas laborales en empresas, servicios públicos y sindicatos.

**E.** Tres mesas de diálogo de nivel regional con agenda a dos años para promover la igualdad de género en el mundo sindical, empresarial y de servicios públicos.

**F.** Tres Pactos Estratégicos para la promoción de la igualdad de género suscritos por actores sociales del trabajo en las tres regiones de desarrollo del proyecto.

**G.** Plataforma web sobre mujer y trabajo.

---

## MODO DE EJECUCIÓN

La iniciativa ha sido desarrollada principalmente por la Universidad Alberto Hurtado, quien cuenta con una reconocida trayectoria de años en investigación y proyectos vinculados a la gestión de personas, relaciones laborales, diálogo social e igualdad de género. Es parte de la iniciativa también la Fundación Chile Mujeres (se desarrolla más detalle a continuación en el apartado siguiente). Este proyecto cuenta con el financiamiento de la Unión Europea.

La acción se ha enfocado territorialmente en tres macro regiones estratégicas: en el centro del país, abordando Santiago y Valparaíso-Viña del Mar, donde se concentra la mayor cantidad de población, universidades, empresas y toda la administración central del Estado; otras actividades se desarrollarán en Iquique, buscando también convocar a Arica y Antofagasta, en esta zona norte se encuentran las empresas mineras, la industria de mayor importancia económica para Chile, con los empleos bien remunerados y una participación femenina de tan sólo un 7% en promedio; y, por último, se realizarán actividades en Concepción, donde se encuentra una importante actividad maderera y también algunas de las comunas más pobres del país (Coronel y Lota) donde las mujeres requieren apoyo particularmente para salir de la pobreza.

Las principales acciones ejecutadas y por ejecutar de la iniciativa son:

- Generar herramientas y procesos de apoyo a la incorporación de igualdad de género en las empresas, sindicatos y servicios públicos<sup>22</sup>
- Desarrollar dos diplomados especializados y gratuitos para formar personas, y en especial mujeres, asistir técnicamente a empresas en la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Uno en Concepción y otro en Antofagasta.
- Creación e implementación de una red de asistencia técnica que ayude en la discusión e instalación de la igualdad de género en las organizaciones.
- Desarrollo de dos seminarios internacionales sobre integración de la mujer en el trabajo.
- Instalación y articulación de empresas, servicios públicos, sindicatos, universidades y sociedad civil, mediante mesas de trabajo sobre igualdad de género y trabajo.
- Suscripción de acuerdos entre actores sociales del trabajo, para avanzar en la igualdad de género.
- Desarrollo de plataforma web con información y servicios, para apoyar a interesados en las herramientas y procesos producidos por el proyecto.

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DE LA INICIATIVA:

Diplomados con especialistas para formar a equipos que agencian la igualdad de género en la organización.

Más información y cómo adherir a la iniciativa: <http://fen.uahurtado.cl/tema/proyecto-fo-mento-a-la-igualdad-de-genero-en-el-trabajo/>

(Participar en esta iniciativa no requiere de una inversión económica para las organizaciones)

**4ta versión del Estudio y Premio Impulsa, donde se analiza a 100 empresas y se premia a algunas, observando las prácticas de los gobiernos corporativos de las organizaciones, clasificadas por rubro, que reportan información a la CMF en base a la Norma de Carácter General 385 (NCG 385).**

## PROPÓSITO

La fundación promueve políticas públicas y organizacionales de adaptabilidad laboral, corresponsabilidad parental, igualdad salarial, selección de personas sin sesgos, espacios libres de acoso y liderazgo para el bien común

Trabajan por un cambio en los lugares de trabajo, a fin de fortalecer la participación laboral de las mujeres y aportar a la construcción de un país más justo.

## MODO DE EJECUCIÓN

En el trabajo con el sector público, y con el propósito de mejorar la inclusión laboral de las mujeres, la fundación participa del debate nacional en torno al empoderamiento económico de las mujeres, y realiza propuestas de adaptabilidad laboral y corresponsabilidad familiar, para el cambio en las políticas públicas. Destaca en su acción, el incorporar los Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares y para introducir la corresponsabilidad parental en la legislación laboral.

También participan en la discusión sobre el proyecto de ley de sala cuna y el proyecto de trabajos a distancia y de adecuaciones a la jornada laboral.

En el sector privado, asesoran a las empresas para que implementen los pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares y de distribución de jornadas y otras leyes de adaptabilidad laboral y corresponsabilidad parental.

También realizan benchmarks para que las empresas conozcan cómo están en materia de igualdad de género respecto de otras empresas de su mismo sector o rubro.

Fundación ChileMujeres, PwC Chile y PULSO tienen una alianza y entregan el PREMIO IMPULSA, el que destaca a aquellas empresas por rubro, que incentivan el trabajo de la mujer en Chile mediante una alta tasa de contratación y desarrollo en la organización. La evaluación se realiza en base a información pública de la Norma N° 386 de la Comisión para el Mercado Financiero sobre responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible. Además, han elaborado los estudios IMPULSA:

- 4° ESTUDIO IMPULSA: Prácticas de los gobiernos corporativos. ChileMujeres junto a PwC-Chile y LT-Pulso, 2019.
- 5° ESTUDIO IMPULSA: Directoras en Chile, nuevos desafíos. ChileMujeres junto a PwC-Chile y LT-Pulso, 2020.

La fundación también participa en el Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas

(ICARE), el Círculo de personas, el Círculo de políticas públicas y el Círculo de innovación. También han realizado charlas, por ejemplo, con el Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE) y la Corporación Chilena de la Madera (CORMA).

La fundación también ha colaborado con el proyecto FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO, junto a la Universidad Alberto Hurtado gracias al apoyo financiero de la Unión Europea. En este contexto, la Fundación ChileMujeres ha aportado en este proyecto con la elaboración de tres manuales:

1º MANUAL DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL PARA EMPRESAS, 2019.

2º MANUAL DE ADAPTABILIDAD LABORAL PARA EMPRESAS, 2019.

3º MANUAL DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA EMPRESAS, 2020.

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DE FUNDACIÓN CHILE MUJERES

Los pactos de adaptabilidad promovidos por la organización, en torno a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con corresponsabilidad.

Se destacan las siguientes acciones durante el 2019:

- Encuesta Acoso en el Mundo del Trabajo elaborada en conjunto con Icare. En la encuesta participaron 505 grandes empresas a nivel nacional, 2019.

- Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile. Empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero, Fundación ChileMujeres en colaboración con el Ministerio de las Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de Hacienda, 2019.

Además en relación a la incidencia sobre Políticas Públicas:

**1-** Proyecto de ley sala cuna: presentación de indicación que fue aprobada transversalmente para fortalecer la corresponsabilidad parental.

**2-** Nueva Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo (Ley 21.220) que modifica el Código del Trabajo: Luego de haber aportado en la redacción del proyecto de ley, en marzo del 2020 presentamos una indicación patrocinada por la Senadora Carolina Goic, apoyada por el Ejecutivo y aprobada por unanimidad, que amplía las posibilidades de cómo ejercer el trabajo a distancia u teletrabajo, que fue acogida y es parte de la actual ley.

## MÁS INFORMACIÓN

**y cómo adherir a la Fundación Chile Mujeres:**

<http://chilemujeres.cl/inicio/>

(Participar en esta iniciativa no requiere de una inversión económica para las organizaciones)



# Estudio “Mejores Organizaciones para Conciliar Vida y Trabajo”.

## Fundación Chile Unido

CRITERIOS DE ACCIÓN

Herramientas

Práctica

**Fundación Chile Unido desde hace 16 años acompaña a las organizaciones en sus procesos de transformación para que logren construir una cultura que fomenta la integración de la vida laboral, familiar y personal.**

## PROPÓSITO

Fundación Chile Unido en conjunto con El Mercurio realizan anualmente el estudio “Mejores Organizaciones para Conciliar Vida y Trabajo” con el propósito de identificar el estado actual de las prácticas de Conciliación Vida y Trabajo entre las empresas y organismos públicos participantes, indagando en la existencia de éstas, pero lo más importante, en el uso y la valoración que reciben por parte de los colaboradores.

Hasta el año 2016, esta medición se denominó estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan” por considerar solo a este segmento de colaboradores, que en los últimos años fueron cercanos a 15.000 en cada oportunidad. Luego tuvo una actualización metodológica para incorporar a todos los trabajadores de acuerdo con el momento de su ciclo de vida y ampliar la transversalidad de las políticas y medidas de Conciliación analizadas.

## MODO DE EJECUCIÓN

Es una autoevaluación individual y privada, que utiliza dos instrumentos auto aplicados, uno es respondido por la organización y otro por sus colaboradores. Esto se traduce, finalmente, en el cálculo de un ranking que permite identificar

cuáles son las empresas y organismos públicos que van a la vanguardia en cada una de las cuatro categorías que son agrupados los participantes:

**GRANDES CORPORACIONES**

**GRANDES EMPRESAS**

**PYMES**

**ORGANISMOS PÚBLICOS**

La participación en esta investigación es abierta a todo tipo de organización, indistintamente de su origen, tamaño y rubro económico. La información recibida es estrictamente confidencial, así como también la nómina de los participantes y los resultados particulares obtenidos.

Metodológicamente es representativo, objetivo, imparcial y riguroso, de acuerdo con los estándares definidos por una empresa de estudio de mercado responsable de su implementación.

El cálculo del ranking considera las respuestas y percepciones de dos componentes:

- Los responsables del Área de Recursos Humanos de cada organización participante
- Todos los colaboradores de la organización, de acuerdo con una tasa mínima de respuesta representativa.

Las organizaciones reciben el Informe General del Estudio, uno Particular con sus resultados confidenciales, un archivo electrónico con los resultados de cada dimensión y pueden acceder a una reunión de asesoría estratégica para analizar sus resultados, obteniendo una retroalimentación de sus Políticas de Conciliación.

Se entrega un Sello a las organizaciones que logran un nivel de resultados sobresaliente y quienes obtienen los mejores lugares de cada categoría, son distinguidas en una Ceremonia de Premiación en El Mercurio.

---

## IMPACTOS O BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DEL ESTUDIO/RANKING

Contar con el estudio Mejores Organizaciones para Conciliar Vida y Trabajo ha permitido desarrollar procesos de mejora continua al interior de las empresas y organismos públicos, fortaleciendo

las capacidades internas de sus equipos, analizando estratégicamente sus resultados, retroalimentando sus prácticas y adecuando la oferta de beneficios a las necesidades particulares de sus trabajadores y a las características propias de cada organización.

A su vez, se han fomentado espacios de encuentros, seminarios y publicaciones en la lógica de una Comunidad de Práctica (específicamente para compartir experiencias concretas, de cómo las organizaciones privadas y públicas pueden implementar políticas de conciliación y el impacto que tiene realizarlas).

## MÁS INFORMACIÓN

**del estudio de Fundación Chile Unido y cómo inscribirse en esta iniciativa en Chile:**

<http://www.chileunido.cl>

(Participar en esta iniciativa requiere de una inversión económica para las organizaciones)



## PRINCIPALES<sup>23</sup> INICIATIVAS COMPLEMENTARIAS EN LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES



### Promociona Chile

CRITERIOS DE ACCIÓN

Persona

## 26 empresas de distintos rubros han participado en el Proyecto

### PROPÓSITO

Es una iniciativa creada en alianza entre la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE), +Mujeres, la Universidad Adolfo Ibáñez, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, El Ministerio de Economía y el BID.

El objetivo de la iniciativa es mejorar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración de las empresas y seguir avanzando para crear liderazgo compartido y promoviendo actuaciones destinadas a:

1. Sensibilizar a empresas y organizaciones empresariales.
2. Capacitar a un número significativo de mujeres con talento para mejorar su acceso a puestos de mayor responsabilidad en sus empresas y crear así un entorno que favorezca la ruptura del techo de cristal para las mujeres.

3. Todo ello impulsado desde el seno de las propias organizaciones empresariales, contribuyendo así al objetivo general de incrementar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad.

### MODO DE EJECUCIÓN

El grupo objetivo de esta iniciativa son mujeres que cumplan con los siguientes requisitos: tener título profesional, tener 10 años de experiencia, tener responsabilidad sobre equipo o cuenta de resultados, y contar con el apoyo de la empresa.

La iniciativa tiene tres etapas importantes en su ejecución. La primera etapa donde se nombra a las candidatas y se genera el compromiso de la empresa de dar seguimiento al desempeño de la participante en el programa y velar por la promoción a un puesto de mayor responsabilidad y/o visibilidad en un plazo razonable.

La segunda etapa contempla el programa de formación para mujeres en la alta dirección. Programa que está diseñado para fortalecer

las competencias técnicas y de liderazgo de las mujeres en su ascenso hacia la primera línea de la organización. En este programa los contenidos académicos se complementan con sesiones individuales de coaching ejecutivo, así como también con un programa individual completo de mentoring cruzado con ejecutivos y actividades de Networking y CEO forums con líderes hombres y mujeres de distintos ámbitos.

La tercera y última etapa, es la generación de una Red Alumni y Red de empresas Promociona. Aquí se realizan a) Mentorías cruzadas, donde el programa pone a disposición de las participantes un proceso de acompañamiento en el que altos ejecutivos y ejecutivas (Mentor) aportarán su experiencia y mirada apoyando a la participante (Mentee). B) Encuentros de Networking, donde el programa se constituye en un espacio de generación de redes

profesionales entre hombres y mujeres, es por ello por lo que, las asistentes podrán participar de la agenda de actividades y eventos de ICARE. C) Seguimiento, donde la oficina de coordinación del Programa realiza un seguimiento del desarrollo profesional y promoción de las participantes, así como también el avance de las medidas que las empresas hayan decidido poner en marcha dirigidas a eliminar los obstáculos que todavía hoy están limitando la promoción profesional de las mujeres.

Este año 2020 están en su cuarta promoción.

Más información y cómo adherir a esta iniciativa:

<https://www.promocionachile.cl>

(Participar en esta iniciativa requiere de una inversión económica para las organizaciones)



**Red Mad**

CRITERIOS DE ACCIÓN

Persona

---

**+470** mujeres son socias activas de esta Red

---

## PROPÓSITO

REDMAD surge de la iniciativa de un grupo de mujeres que detectaron la necesidad y la falta de liderazgo de mujeres en la alta dirección.

El foco es convocar, potenciar, conectar, visibilizar e influir a mujeres ejecutivas con trayectoria

en cargos de liderazgo y que además tengan el interés de seguir desarrollándose y que creen en la complementariedad en la alta dirección de las organizaciones. Esto se hace en torno a colaboración y alianza con terceros.

La oferta de valor está circunscrita a desarrollar las habilidades de liderazgo que son necesarias para la alta dirección.



---

## MODO DE EJECUCIÓN

Se hizo un estudio para detectar factores claves para el desarrollo del liderazgo en alta dirección en una mujer: la persistencia y el avance. Sobre eso se ha enfocado el desarrollo de habilidades.

REDMAD tiene alianzas con los principales centros de gobiernos corporativos de las universidades más reconocidas.

Las alianzas van en función de focos estratégicos: universidades, también con Deloitte que aporta en experiencia y desarrollo de contenido en estrategia. La principal alianza son las socias que son casi 260 mujeres, que desde su propia experiencia colaboran y generan una red.

Entre los hitos más relevantes se destacan: Hoy es una corporación reconocida, es "la corporación con enfoque en alta dirección en mujeres". Las empresas, organismos públicos y universidades se acercan a REDMAD cuando quieren recurrir a mujeres ejerciendo liderazgos en alta dirección.

El valor de invertir en igualdad de género, muchas veces se centra en los beneficios a la reputación de la organización. REDMAD acompaña a estas empresas, diseñando y ejecutando talleres que les permita ver el valor, en la complementariedad.

También tienen una alianza con Proqualitas, conformando el programa: "El Valor de la Complementariedad". Allí se trabaja desde el diagnóstico, generar un pool de talento femenino entre otras acciones. El programa es a la medida de la empresa. El aporte de REDMAD en esta alianza, está en la experticia de la alta dirección y Proqualitas aporta

en su experticia como consultor en metodología (como llevar a cabo los lineamientos de la empresa de la definición a la acción). REDMAD parte con una sensibilización, hablando de los sesgos, y Proqualitas se enfoca en mirar las políticas de las empresas. Proqualitas ha sido fundamental en el levantamiento de planes de acción en las empresas, por ejemplo.

La Corporación dispone además de "Círculos de socias". Esta es una instancia de un grupo entre 12 y 14 mujeres que parten en marzo y terminan en diciembre. Comparten entre ellas desafíos profesionales.

En Marzo 2019, se realizó el Summit llamado el "Valor de la Complementariedad", el cual convocó a más de 500 asistentes en la entrega de premios "Él Inspira", "Ella Inspira", "Empresa Inspira", y "Comunicador Inspira".

En el 2019, REDMAD organizó una gira internacional a Europa en donde participaron un grupo de socias quienes interactuaron con representantes de gobierno, academia, sociedad civil y sector privado de España, Noruega, Reino Unido y Suecia. Durante el 2020, REDMAD compartirá los enriquecedores aprendizajes de la gira.

## MÁS INFORMACIÓN

**y cómo adherir a esta iniciativa:**

<http://www.redmad.cl>

(Participar en esta iniciativa requiere de una inversión económica para las organizaciones)

# RUTAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO<sup>25</sup>

## 1ª RUTA

### APROPIÁNDONOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las empresas que comienzan a apropiarse de la igualdad de género lo pueden hacer a través de:

#### 1 A

La participación en eventos públicos que promueven la igualdad de género en el mundo del trabajo remunerado y también problematizan las brechas de género existentes en las organizaciones.

#### 1 B

Iniciando un camino comprometido con una política de igualdad de género, donde encuentran la colaboración de las distintas iniciativas que cuentan con sistemas o modelos de gestión para el cierre de brechas de género. Generalmente este proceso va acompañado de una firma de convenio de manera pública (en medios de comunicación, eventos públicos, y otros espacios) con alguna de estas iniciativas, siendo un primer paso para avanzar en igualdad.

## 2ª RUTA

### IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS, MEDIDAS Y/O ACCIONES EN TORNO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

#### 2 A

#### TRANSVERSALIZANDO POLÍTICAS DE IGUALDAD

Las empresas pueden avanzar en igualdad de género, diseñando una política de igualdad de género que tenga entre sus principios, transversalizar todas las políticas, normativas y procedimientos de la organización. Es un compromiso más avanzado con la igualdad de género, porque se constituye en un mandato desde la alta gerencia,

y manifiesta la voluntad de quienes toman las decisiones.

Esta ruta requiere necesariamente implementar un modelo o un sistema de gestión en igualdad de género. Es necesario que las organizaciones cuenten con lo básico para levantar la política, esto es: un equipo que conduzca y gestione la igualdad de género al interior de la organización. Generalmente se conforman, mesas y/o comités conformados

por la alta gerencia y todas las unidades que serán fundamentales para la correcta implementación de la política de igualdad de género.

En esta ruta, las iniciativas acompañan levantando conjuntamente la política, y sensibilizando a través de talleres y charlas a las y los trabajadores y también a equipos directivos, en materias específicas de gestión con igualdad de género (procesos, dimensiones/temáticas/requisitos).

También apoyan en la ejecución del diagnóstico de género, identificando las principales brechas de género que tiene la organización. Este diagnóstico, además de una matriz de indicadores de carácter cuantitativos y cualitativos, se ejecuta a través de técnicas de producción de información cualitativa como grupos focales, entrevistas semiestructuradas y encuestas de percepción que permita observar la cultura organizacional de la empresa. También acompañan en el diagnóstico organizacional que permite ver en qué medida los procedimientos y normativas de la organización tienen un enfoque de género. Si no existen procedimientos y normativas específicas, el apoyo se traduce en generarlas.

Otro apoyo fundamental es el diseño y ejecución del plan de acción, que implica planificar la acción de la empresa para el cierre de brechas, comprometiendo metas, tiempos/plazos y personas/unidades responsables de cada uno de los compromisos establecidos en el plan. Una de las acciones importantes es la generación de capacidades internas como veremos más adelante.

Una vez ejecutado el plan en su totalidad, las iniciativas acompañan a las empresas a evaluarse otra vez, para medir el cierre de brecha comprometido, así como también proponer un plan de mejora continua para la organización.

2 B

## **GENERANDO Y/O FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES INTERNAS DE QUIENES AGENCIAN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN**

Es fundamental que una empresa que toma la decisión de transversalizar políticas de igualdad en su organización cuente con personas capacitadas en igualdad de género, así como también en habilidades de gestión que les permita agenciar la igualdad de género con todos y todas quienes intervendrán en los procesos que implicará esta tarea.

En general quienes se forman son las y los trabajadores que participan en las mesas o comités de género que se deben conformar para comenzar a implementar una política de igualdad. También deben formarse quienes toman las decisiones estratégicas y presupuestarias de la organización. Pero fundamentalmente quien conduce por mandato la política de igualdad en la organización, debe contar con una formación que le permita mirar la realidad de su organización con lentes de género, identificando las brechas existentes, así como también las acciones pertinentes a realizar para su reducción. Esta persona deberá desarrollar la habilidad para convencer a otros y otras de que invertir en igualdad es un buen negocio. Esto permitirá implementar de manera autónoma la política de igualdad, o bien saber a quién pedir apoyo.

El equipo de comunicaciones debe tener formación permanente en materias de igualdad de género, que les permita romper con la reproducción de estereotipos de género al interior de la empresa, así como también en los mensajes y productos de marketing que la organización usa para vender sus productos o servicios a terceros.

Finalmente, si la organización tiene un trabajo con la comunidad, los equipos responsables de esta tarea deberán capacitarse en igualdad de género, para no reproducir a través de la acción empresarial, la división sexual del trabajo, así como también imaginarios sexistas en torno a las mujeres y los hombres de esta comunidad.

### **2 C PARTICIPANDO O PROMOVIENDO ESPACIOS PARA LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA A TRAVÉS DE COMUNIDADES DE PRÁCTICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES**

Generalmente las empresas necesitan saber qué están haciendo otras organizaciones en torno a la igualdad de género, así como también cómo

diseñan e implementan las acciones que implican transversalizar políticas de igualdad. Esto les permite proyectar su trabajo (en recursos y tiempos), así como también dar certezas en que las cosas se pueden hacer y no requieren de grandes inversiones la mayoría de las veces, aunque si voluntad y planificación.

Existen importantes iniciativas que han generado espacios y/o comunidades donde además de gestionar este tipo de conocimiento y experiencia práctica, también ponen en común los beneficios de invertir en igualdad de género. Esto último es importante, porque muchas veces servirá a quienes gestionan la igualdad en las organizaciones, como argumento para negociar con quienes toman las decisiones recursos (en personas y económicos) para la acción.

## **3ª RUTA**

### **PARTICIPANDO EN INICIATIVAS COMPLEMENTARIAS QUE FORTALECEN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

#### **3 A FORTALECIENDO CAPACIDADES EN MUJERES PARA PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN**

Una dimensión o requisito importante que los sistemas o modelos de gestión para la igualdad de género trabajan, es el equilibrio o paridad de género en cargos de toma de decisión en las organizaciones.

La promoción de más mujeres en cargos de toma de promoción ha sido una demanda importante de las mujeres en el gran marco de la participación laboral de las mujeres. Existen en Chile relevantes iniciativas que disponen de espacios de formación y desarrollo de capacidades para mujeres, así como también generan networking entre ellas.

#### **3 B FORTALECIENDO LAS CONDICIONES PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EXTERNAS A LA ORGANIZACIÓN**

Son muchas las empresas que, como parte de su plan de acción para la igualdad de género, tienen un trabajo importante con mujeres organizadas o no organizadas de los territorios cercanos al centro laboral de la organización o que son parte de la cadena de valor de la compañía a través de productos o servicios que éstas entregan directamente a la organización o bien a la comunidad.

# RUTAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

## 1ª RUTA

### APROPIÁNDONOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

#### 1 A

La participación en eventos públicos que promueven la igualdad de género en el mundo del trabajo remunerado y también problematizan las brechas de género existentes en las organizaciones.

#### 1 B

Iniciando un camino comprometido con una política de igualdad de género, donde encuentran la colaboración de las distintas iniciativas que cuentan con sistemas o modelos de gestión para el cierre de brechas de género. Generalmente este proceso va acompañado de una firma de convenio de manera pública (en medios de comunicación, eventos públicos, y otros espacios) con alguna de estas iniciativas, siendo un primer paso para avanzar en igualdad.

## 2ª RUTA

### IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS, MEDIDAS Y/O ACCIONES EN TORNO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

#### 2 A

Transversalizando políticas de igualdad

#### 2 B

Generando y/o fortaleciendo las capacidades internas de quienes agencian la igualdad de género en la organización

#### 2 C

Participando o promoviendo espacios para la gestión de conocimiento y experiencia a través de comunidades de prácticas y herramientas para la igualdad de género en las organizaciones

## 3ª RUTA

### PARTICIPANDO EN INICIATIVAS COMPLEMENTARIAS QUE FORTALECEN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

#### 3 A

Fortaleciendo capacidades en mujeres para puestos de toma de decisión

#### 3 B

Fortaleciendo las condiciones para el empoderamiento económico de mujeres externas a la organización

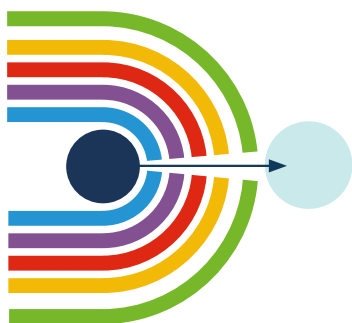
# RUTAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

ORGANIZACIÓN	INICIATIVA	RUTAS PARA LA IGUALDAD
ONU Mujeres - Pacto Global	Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)  Programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio”	1A 1B 2A 2B 2C
INN - MMEG - SERNAMEG	Norma Chilena 3262/2012	1A 1B 2A 2B 2C
SERNAMEG	Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género	1A 1B 2A 2B 2C
ComunidadMujer (implementador actual) Iniciativa de BID y WEF	Iniciativa de Paridad de género	1A 1B 2A 2B 2C
ProHumana	Índice de equidad de género - Alianza por el género	1A 1B 2B 2C
Fundación Chile Unido	Estudio mejores organizaciones conciliar vida y trabajo	1A 2B
ComunidadMujer	Programa de mentoría Consultoría de género, formación y emprendimiento	1A 2B 3A 3B
PNUD <sup>24</sup>	Indica Igualdad	1B 2A
Fundación Chile Mujeres	Sensibilización, y formación para la igualdad de género	1A 2B
Red EG <sup>25</sup>	Sensibilización, y formación para la igualdad de género	1A 2B 2C 3A 3B
Red Pacto Global	Mesa ODS 5	1A 2B 2C

ORGANIZACIÓN	INICIATIVA	RUTAS PARA LA IGUALDAD			
PNUD	Comunidad Sellos de Igualdad	1A		2B	2C
Ministerio de Energía	Mesa Público-Privado Energía Más Mujer	1A	1B	2B	2C
Ministerio de Minería y Ministerio de la Mujer y EG	Mesa Mujer y Minería	1A		2B	2C
Alago	Liderando desde lo femenino				3A 3B
Hay Mujeres	Formación y redes para el liderazgo de mujeres	1A			3A 3B
Descentralizadas		1A			3B
FIUC Mujer		1A			3A 3B
Mujeres Empresarias	Formación y redes para el liderazgo de mujeres y cadena de valor con enfoque de género	1A			3A 3B
Mujeres del pacífico	Formación y redes para el liderazgo de mujeres y cadena de valor con enfoque de género	1A			3A 3B
RED MAD	Formación y redes para el liderazgo de mujeres	1A			3A 3B
Women in Management	Formación y redes para el liderazgo de mujeres	1A			3A 3B
Women in Mining	Sensibilización, y formación para la igualdad de género	1A			3A 3B
WoomUp	Formación y redes para el liderazgo de mujeres	1A			3A 3B

# ANEXO 1: MAPA DE INICIATIVAS DE LA REGION DEL BIOBIO

ORGANIZACIÓN	INICIATIVA	CRITERIOS DE ACCIÓN
ONU Mujeres + OIT + Unión Europea	Programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio” Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) elaborados por ONU Mujeres + Pacto Global	
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género - SERNAMEG - INN	Norma Chilena 3262/2012	
SERNAMEG	Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género	
Red EG	Sensibilización, y formación para la igualdad de género	
Red Pacto Global	Mesa ODS 5	
PNUD	Comunidad Sellos de Igualdad	
Ministerio de Energía	Mesa Público-Privado Energía Más Mujer	
Ministerio de Minería y Ministerio de la Mujer y EG	Mesa Mujer y Minería	
IRADE	Círculo de Mujeres Alta Dirección	
Descentralizadas		
UAH	Diplomado	
Women in Mining	Sensibilización, y formación para la igualdad de género	



## CRITERIOS DE ACCIÓN

Compromiso	Capacidades	Herramientas	Práctica	Persona
Declarar voluntad y compromiso	Desarrollar capacidades	Ordenarse y tener metas claras	Compartir y aprender de otras empresas	Desarrollar al individuo y sus capacidades



## ANEXO 2:

# INFORMACIÓN DE OTRAS INICIATIVAS QUE ESTÁN EN EL MAPA

NOMBRE INICIATIVA	CRITERIOS DE ACCIÓN	CONTACTO
+Mujeres	Compromiso Capacitación	<a href="http://www.masmujeres.cl">http://www.masmujeres.cl</a>
Acción Empresas (*)	Comunidad	<a href="http://accionempresas.cl">http://accionempresas.cl</a>
Comunidad de sellos de igualdad	Comunidad	<a href="https://www.undp.org/...">https://www.undp.org/...</a>
FIUC MUJER	Capacitación	<a href="https://fiuc.force.com/s/Inicio">https://fiuc.force.com/s/Inicio</a>
Fundación Mujeres Empresarias	Capacitación	<a href="https://www.me.cl">https://www.me.cl</a>
Fundadoras	Capacitación	<a href="https://www.fundadoras.org/">https://www.fundadoras.org/</a>
Great Place to work Chile (*)	Herramientas Comunidad	<a href="http://www.greatplacetowork.cl">http://www.greatplacetowork.cl</a>
Giro Humano	Herramientas Capacitación	<a href="https://www.girohumano.cl/">https://www.girohumano.cl/</a>
Hay Mujeres	Capacitación	<a href="http://www.haymujeres.cl">www.haymujeres.cl</a>
Indica Igualdad	Herramientas	<a href="http://americalatinagenera.org/newsite/">http://americalatinagenera.org/newsite/</a>
Liderando desde lo femenino	Capacitación	<a href="http://alago.cl/programa-liderando-des-">http://alago.cl/programa-liderando-des-</a>
Mesa Mujer y Minería	Comunidad	<a href="http://www.minmineria.gob.cl/nacio-">http://www.minmineria.gob.cl/nacio-</a>
Mujeres Influyentes	Capacitación	<a href="https://www.mujeresinfluyentes.cl">https://www.mujeresinfluyentes.cl</a>
Programa de Mentoría ComunidadMujer	Capacitación	<a href="http://www.comunidadmujer.cl/liderazgo/">http://www.comunidadmujer.cl/liderazgo/</a>
WISTA Chile	Capacitación	<a href="https://wistainternational.com/associa-">https://wistainternational.com/associa-</a>
Women in Management	Capacitación	<a href="https://www.wimchile.cl">https://www.wimchile.cl</a>
Women in Management	Capacitación	<a href="https://wistainternational.com/associa-">https://wistainternational.com/associa-</a>
Women in Mining (WIM)		<a href="https://www.womeninminingchile.cl">https://www.womeninminingchile.cl</a>
WoomUp	Capacitación	<a href="https://woomup.cl">https://woomup.cl</a>

(\*) Organizaciones que su especialidad no está en torno al género, pero que sus acciones tienen impacto sobre la igualdad de género

# GLOSARIO<sup>25</sup>

---

## ACCIONES AFIRMATIVAS

Las acciones afirmativas también llamadas de discriminación positiva son medidas diseñadas para paliar las desventajas que históricamente han enfrentado los grupos vulnerables. Comprenden un conjunto de medidas especialmente diseñadas para eliminarlos obstáculos en el acceso a las oportunidades efectivas de las personas en situación de desigualdad. La NCh3262, define las acciones positivas o acciones afirmativas como “medidas de carácter temporal encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los géneros”.

---

## ACCIÓN CORRECTIVA

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseada.

---

## ACCIÓN PREVENTIVA

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad u otra situación potencial no deseada.

---

## ACOSO LABORAL

Para la OIT el acoso laboral es cualquier incidente en el trabajo en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes/as, compañeros/as de trabajo y en cualquier nivel de organización, aunque lo más habitual es que ocurra desde una persona en una condición o situación de poder hacia una persona subordinada.

La ley 20.607, sobre Acoso Laboral que modifica Código del Trabajo, Artículo 2 Código del Trabajo, establece: “... es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

---

## **ACOSO SEXUAL**

Es un requerimiento sexual indebido e indeseado por quien la recibe. Se caracteriza por ser reiterado y con consecuencias negativas sobre las condiciones materiales de empleo y de acceso a y uso de recursos y servicios, afectando el desempeño laboral y el bienestar personal. Puede manifestarse por medio del uso de ciertas palabras y gestos de naturaleza sexual que sean hostiles, ofensivos e incluso humillantes para quien las recibe.

La ley 20.005, sobre Acoso Sexual, en su Artículo 1, establece:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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”.

---

## **ALCANCE DE LA AUDITORÍA**

Extensión y límites de una auditoría.

---

## **ANÁLISIS DE GÉNERO**

El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerbren las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

---

## **ÁREAS DE OPORTUNIDAD**

Tiene dos acepciones: a) son actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, el cual garantice la implementación total de un sistema de gestión, b) es la falta de cumplimiento de las actividades especificadas en un sistema de gestión.

---

## **ASESOR(A) EN GÉNERO**

La responsabilidad de la implementación de las estrategias de transversalización de género recae en el personal directivo de cada entidad de las Naciones Unidas, como se dispone claramente en la Carta del Secretario General con fecha de octubre de 1997 dirigida a los jefes y jefas de todas las entidades de las Naciones Unidas. En muchas partes del Sistema de las Naciones Unidas se han creado puestos de Asesor(a) en Género para apoyar al personal directivo con la implementación de la transversalización de género. Los y las asesores(as) en Género promueven y apoyan los enfoques sensibles al género en el trabajo que se

realiza en materia de políticas y programas dentro de determinada misión, oficina, equipo etc. Proporcionan asesoramiento estratégico en los procesos de planificación y formulación de políticas, en reuniones de coordinación y equipos de trabajo, así como a través de las unidades de género o puntos focales de género. Pueden ser responsables por las estrategias relativas a, por ejemplo: promoción y concienciación; capacitación y desarrollo de capacidades; monitoreo y asesoramiento; evaluación e informes; y asesoramiento y apoyo técnico. Su trabajo suele consistir tanto en actividades dentro de la entidad como en trabajo de enlace con socios nacionales y regionales para asegurar que las cuestiones de género se traten adecuadamente.

---

## **AUDITORÍA DE GÉNERO**

Una auditoría de género participativa es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa para promover el aprendizaje organizacional a nivel individual, de unidad de trabajo o institucional sobre cómo transversalizar el género de manera práctica y eficaz. Una auditoría de género es esencialmente una "auditoría social", y pertenece a la categoría de "auditorías de la calidad", que la distingue de las "auditorías financieras" tradicionales. Evalúa si las prácticas internas y los correspondientes sistemas de apoyo para la transversalización de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si se cumplen. Establece una línea de base; identifica brechas y desafíos críticos; y recomienda formas de abordarlos, sugiriendo posibles mejoras e innovaciones. También documenta buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género. Una auditoría de género mejora la capacidad colectiva de la organización de examinar sus actividades con una perspectiva de género y de identificar fortalezas y debilidades en la promoción de las cuestiones de igualdad de género. Monitorea y evalúa los avances relativos a la transversalización de género y ayuda a construir el sentido de propiedad institucional de las iniciativas sobre igualdad de género. También perfecciona el aprendizaje institucional sobre género. El Centro Internacional de Formación de la OIT ofrece un proceso de certificación para auditoras(es) de género.

Fuente: OIT. AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO: Herramienta para la introducción de cambios institucionales. Ginebra.

---

## **AUDITORIA DE SISTEMA DE GESTIÓN**

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoria y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios establecidos de auditoria.

---

## **AUTONOMÍA**

El concepto de autonomía se refiere a la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio. La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse con tres dimensiones:

Autonomía física (la libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia);

Autonomía económica (derecho a trabajar y ganar su propio ingreso, distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres); y

Autonomía en la adopción de decisiones (participación de las mujeres en todos los poderes del gobierno, firma del protocolo facultativo de la CEDAW, establecimiento del aparato nacional para el adelanto de la mujer).

Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL). Informe anual 2011. El salto de la autonomía, de los márgenes al centro.

---

## **BRECHAS DE GÉNERO**

Son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. Estas diferencias se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas, que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres.

---

## **BUEN GOBIERNO CORPORATIVO**

El concepto de gobierno corporativo es el conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los Órganos de gobierno de la empresa, como son los tres poderes dentro de una sociedad: los Accionistas, Directorio y Alta Administración. Un buen Gobierno Corporativo provee los incentivos para proteger los intereses de la compañía y los accionistas, monitorizar la creación de valor y uso eficiente de los recursos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), emitió en mayo de 1999 sus Principios de Gobierno Corporativos en los que se encuentran las ideas básicas que dan forma al concepto que es utilizado por los países miembros y algunos otros en proceso de serlo. Los principios de la OCDE contemplan que el marco de GC debe:

- Proteger los derechos de accionistas.
- Asegurar el tratamiento equitativo para todos los accionistas, incluyendo a los minoritarios y a los extranjeros.
- Todos los accionistas deben tener la oportunidad de obtener una efectiva reparación de los daños por la violación de sus derechos.
- Reconocer los derechos de terceras partes interesadas y promover una cooperación activa entre ellas y las sociedades en la creación de riqueza, generación de empleos y logro de empresas financieras sustentables.
- Asegurar que haya una revelación adecuada y a tiempo de todos los asuntos relevantes de la empresa, incluyendo la situación financiera, su desempeño, la tenencia accionaria y su administración.
- Asegurar la guía estratégica de la compañía, el monitoreo efectivo del equipo de dirección por el consejo de administración y las responsabilidades del Consejo de Administración con sus accionistas.

---

## **CALIDAD**

Grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

---

## **CERTIFICACIÓN**

La certificación de sistemas de gestión es una actividad de evaluación de conformidad de tercera parte. Los organismos que realizan esta actividad son organismos de evaluación de conformidad de tercera parte (ISO/IEC 17021: 2006).

---

## **COMPETENCIA LABORAL**

Las competencias refieren a las capacidades complejas que las personas ponen en movimiento para resolver situaciones concretas de trabajo. El concepto de competencia laboral subraya el carácter social de la construcción individual de aprendizajes como resultado de un proceso de interacción entre personas, la experiencia individual, y las experiencias colectivas. Así visualizadas, las competencias son el conjunto de los saberes de una persona, a partir de su trayectoria en espacios laborales, sociales e incluso familiares.

---

## **COMUNICACIÓN INCLUSIVA**

Se refiere al uso no sexista del lenguaje, tanto escrito como visual (imágenes), en los actos de comunicación. Con relación a las organizaciones, se distinguen dos ámbitos de comunicación clave: el interno, es decir, todo el espacio de comunicación que se establece con las personas trabajadoras, y el externo, aquellos mensajes y comunicaciones dirigidas a clientes, personas consumidoras o la comunidad en general (PNUD, 2014).

---

## **CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA**

Resultado de una auditoría alcanzado por el equipo auditor, tras considerar los hallazgos de la auditoría.

---

## **CONFORMIDAD / NO CONFORMIDAD**

Grado de cumplimiento con un requisito del sistema de gestión, lo cual se determina por medio de una auditoría. La no conformidad es un desvío de los requisitos establecidos en la norma del SGIG.

---

## **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL CON CORRESPONSABILIDAD**

Es la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan mantener, al mismo tiempo, una carrera profesional plena y ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su for-

mación o el disfrute de su ocio y tiempo libre. En el ámbito de las organizaciones, ello se traduce en la adopción de acciones, medidas y/o estrategias tendientes a facilitar la armonía entre el trabajo y la vida personal y la promoción de las responsabilidades compartidas en las tareas de cuidados (PNUD, 2014). La Norma chilena NCh3262, define conciliación como “medidas orientadas a compatibilizar las condiciones de trabajo con las responsabilidades familiares y personales en la lógica de la corresponsabilidad”, y define corresponsabilidad como “medidas orientadas a apoyar que trabajadoras y trabajadores, puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al familiar y personal”.

---

## **CORRECCIÓN**

Acción tomada para eliminar una no-conformidad detectada

---

## **CRITERIOS DE AUDITORÍA**

Conjunto de políticas, procedimientos o requisitos.

---

## **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Según el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) será “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La discriminación puede ser directa o interpersonal o indirecta, es decir, institucionalizada en prácticas, normas y procedimientos.

---

## **DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN**

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (NCh3262 basada en Convenio 111 OIT).

---

## **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**

Se refiere a la división social de tareas a partir de las construcciones sociales y culturales adjudicadas a hombres y mujeres (género). A partir de esta adjudicación diferencial, los hombres han tenido, primordialmente, el rol de proveedor de la familia y la mujer el rol de reproductora, responsable del hogar y de la crianza de los hijos/as.

---

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).

Además, UNESCO explica, "Nadie puede empoderar a otra persona: solo cada quien puede empoderarse a sí misma o sí mismo para tomar decisiones o expresar su opinión. Sin embargo las instituciones, incluidas las agencias de cooperación internacional, pueden apoyar procesos que propicien el auto empoderamiento de las personas o grupos".

Los aportes para promover el empoderamiento de las mujeres deben facilitar que las mujeres puedan articular sus necesidades y prioridades y que tengan un rol más activo en la promoción de esos intereses y necesidades. El empoderamiento de las mujeres no puede lograrse en un vacío; los hombres deben unirse al proceso de cambio. El empoderamiento no debe verse como un juego de suma cero en el cual los triunfos de las mujeres automáticamente implican pérdidas para los hombres. El aumento del poder de las mujeres en las estrategias de empoderamiento no se refiere a un poder dominante, o a formas de poder controlador, sino más bien a formas alternativas de poder: poder para, poder con, y poder desde el interior. Se trata de utilizar las fortalezas individuales y colectivas para alcanzar metas comunes sin coerción ni dominio.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you"; Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres) (2001) "Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming"; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education

---

## EQUIDAD DE GÉNERO

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.

Más tarde el comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: "Se exhorta a los Estados Parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de



la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades".

Fuentes: ONU Mujeres, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

---

## **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones diferentes. Comúnmente, los atributos de grupos vulnerables están altamente desvalorizados y sus miembros son vistos de forma simplista y sesgada. Además, los estereotipos suelen utilizarse como justificación o racionalización de la discriminación hacia grupos o personas.

---

## **GÉNERO**

El género es el conjunto de roles, hábitos y responsabilidades social y culturalmente asignadas a las personas en base a su sexo. Es una construcción social, cultural e histórica y, en cuanto tal, es modificable. Es esta asignación social de funciones, actividades y esferas diferenciadas la que "naturaliza" los roles de hombres y mujeres, condiciona sus identidades, su visión del mundo y su proyecto de vida.

---

## **GESTIÓN**

Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

---

## **HALLAZGOS DE LA AUDITORIA**

Resultados de la evaluación de la evidencia de la auditoria recopilada frente a los criterios de auditoria.

---

## **IGUALDAD DE GÉNERO (IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES)**

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

Es relevante hacer una distinción entre igualdad formal e igualdad sustantiva: "(...) La igualdad formal presupone que se logra la igualdad si las normas jurídicas o de otra naturaleza tratan a hombres y mujeres de una manera neutra. Por su parte, la igualdad sustantiva se ocupa de los efectos de las normas jurídicas y otras y de la práctica y trata de conseguir no que mantengan, sino que alivien la situación desfavorable de suyo que sufren ciertos grupos (...)". En relación a la igualdad sustantiva, se ha reconocido que la simple formulación de normativa específica no es suficiente para enfrentar y remediar situaciones de discriminación estructural siendo necesaria la adopción de medidas concretas y especiales. [En este sentido el Comité CEDAW en su Recomendación General Nro. 25 señala: "No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También debe tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución del poder y los recursos entre el hombre y la mujer."]

---

## **INDICADOR SENSIBLE AL GÉNERO**

Es una medición de cambios en la situación de hombres y mujeres en una organización a través del tiempo.

---

## **INNOVACIÓN**

Es el proceso de incorporación de nuevos o mejores productos o servicios, nuevas o mejores formas de organizar el trabajo en la empresa, o incluso en la logística y en la comercialización.

---

## **INNOVACIÓN EN ORGANIZACIÓN**

Es la introducción de cambios en las formas de organización y gestión del establecimiento o local, en la organización y administración del proceso productivo, la incorporación de estructuras organizativas modificadas significativamente, e implementación de orientaciones estratégicas nuevas o sustancialmente modificadas.

---

## **MECANISMOS DE IGUALDAD**

En casi todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas se han creado mecanismos nacionales para el avance de las mujeres orientados entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el avance de las mujeres. Los mecanismos nacionales para el avance de las mujeres son los organismos centrales de coordinación de políticas de los Gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación del concepto de igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la política y a todos los niveles de gobierno. ([http:// www.parlamento.gub.uy/htmlstat/externos/derechosmujer/beijing13.pdf](http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/externos/derechosmujer/beijing13.pdf))

---

## **MEJORA CONTINUA**

Acción recurrente para aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.

---

## **NORMA ISO**

Las normas ISO son directrices internacionales para la implementación de sistemas de gestión de calidad impartidas por la Organización Internacional de Normalización, desde 1987.

---

## **ODS**

En septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 objetivos de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016, rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son herederos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y buscan ampliar los éxitos alcanzados con ellos, así como lograr aquellas metas que no fueron conseguidas.

Estos nuevos objetivos presentan la singularidad de instar a todos los países, ya sean ricos, pobres o de ingresos medianos, a adoptar medidas para promover la prosperidad al tiempo que protegen el planeta. Reconocen que las iniciativas para acabar con la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y aborden una serie de necesidades sociales, entre las que cabe señalar la educación, la salud, la protección social y las oportunidades de empleo, a la vez que luchan contra el cambio climático y promueven la protección del medio ambiente.

A pesar de que los ODS no son jurídicamente obligatorios, se espera que los gobiernos los adopten como propios y establezcan marcos nacionales para su logro.

---

## **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

El término "perspectiva de género" es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

---

## **POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN**

Intenciones globales y orientación de una organización relativas a la igualdad de género y la conciliación, tal como se expresa formalmente por la alta dirección (NCh3262, WEPs, entre otras)

---

## **PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE SGEG**

Es una política pública impulsada por los mecanismos de igualdad, destinada a premiar con un sello, distintivo o logotipo, a las empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión de Equidad de Género, siguiendo los requisitos establecidos en una norma y de acuerdo con una evaluación independiente de lo implementado en la empresa.

---

## **RELACIONES DE GÉNERO**

Las relaciones de género son el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas.

---

## **REQUISITO**

Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.

---

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Son las actividades de una empresa orientadas a desarrollar a sus trabajadores(as), sus comunidades y su entorno laboral, bajo el supuesto de que las acciones corporativas revisten una trascendencia pública fundamental.

---

## **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO**

La segregación por sexo en el mundo del trabajo es la concentración demográfica de hombres y mujeres en ciertas ocupaciones, labores e incluso tipos de organizaciones. Donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo operativos o de menor nivel jerárquico que los hombres (segregación vertical).

La segregación no es una mera diferencia sino que pone de manifiesto profundas desigualdades: las ocupaciones demográficamente femeninas tienden a recibir más bajas remuneraciones, contar con una menor cobertura social y disponer de pocas oportunidades de desarrollo profesional. Por el contrario, los cargos de mayor responsabilidad y remuneración de la economía están reservados para hombres. La segregación (o segmentación) ocupacional sigue siendo una de las manifestaciones más contundentes de la naturaleza sistémica de la desigualdad de género.

---

## **SELLO**

La certificación se expresa en un Sello de Equidad de Género, es decir, en un logotipo o un distintivo especialmente diseñado para reconocer que la empresa ha cumplido con los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género, según lo establecido en la norma correspondiente. Testifica la adecuada adopción de objetivos, metas y medidas organizacionales concretas que el Sistema de Gestión de Equidad establece como requisitos para la introducción de mayores grados de igualdad y equidad y, por ende, la reducción de brechas de género en el empleo. El logotipo podrá utilizarse en los productos y servicios de la empresa así como en su imagen institucional o cualquier otra aplicación que le permita la difusión de su compromiso con la igualdad de género en el mundo del trabajo.

---

## **SEXO**

El sexo es el componente biológico, genéticamente recibido que define a las personas como hombre o mujer de acuerdo con las especificaciones anatomo-fisiológicas especialmente asociadas a los órganos sexuales (cromosomas XX para las mujeres, y XY para los hombres).

---

## **SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN**

Sistema de Gestión que tiene por objetivo enriquecer y mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres por medio de la aplicación de principios y prácticas de igualdad de género, la detección y eliminación de prácticas discriminatorias y brechas de género existentes al interior de la organización, y la implementación de prácticas laborales que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad (NCh3262).

---

## **TECHO DE CRISTAL**

Es una metáfora utilizada para describir la baja presencia de mujeres en los cargos más altos de la pirámide ocupacional, incluso cuando ostentan las credenciales educativas, el compromiso con el trabajo, y los años de experiencia en términos análogos al de los hombres. Hay entonces barreras invisibles, usualmente relacionadas con la discriminación, que se transforman en un impedimento para el ascenso de las mujeres en las organizaciones.

---

## **TRABAJO**

El concepto de trabajo es una construcción histórica que está en permanente revisión. Su contenido, significado y valor han variado de acuerdo a los procesos históricos y a los distintos contextos sociales, económicos y culturales pero, desde siempre, ha sido el resultado de la intersección de las diversas dimensiones de la actividad humana: la personal, la relacional, la interacción con el entorno y una de las maneras más potentes de transformación de la realidad para obtener los bienes y servicios necesarios para la subsistencia y el bienestar. Además, en la actualidad el trabajo se reconoce como: la fuente primordial de la inclusión y la valoración social y, por ende, un derecho humano fundamental; y un componente esencial del proyecto de vida y de la autoafirmación de hombres y mujeres (PNUD, 2014).

---

## **TRABAJO DECENTE**

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT – Gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las organizaciones.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un periodo de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso

internacional entre Gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

---

## **TRABAJO PRODUCTIVO**

Corresponde al trabajo remunerado que se intercambia en el mercado laboral a cambio de un salario. Está orientado a la generación de recursos económicos, se desarrolla en el espacio público y por tanto implica relacionamiento social.

---

## **TRABAJO REPRODUCTIVO**

Corresponde al trabajo no remunerado que se realiza al interior de los hogares. Corresponde a tareas imprescindibles para la reproducción humana y social, tales como preparación de alimentos, cuidado y crianza de los hijos e hijas, limpieza, compra y abastecimiento de bienes de primera necesidad, apoyo escolar y cuidados de salud. Al carecer de retribución económica, quien se encarga a tiempo parcial o completo de estas tareas cuenta con menos tiempo para el desempeño de tareas remuneradas en el mercado de trabajo.

---

## **TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO**

Apunta a incorporar la perspectiva y el análisis de género de manera sistemática y en forma integral en la corriente principal del pensamiento, la planificación y las acciones del desarrollo.

Según la definición del Consejo Económico y Social (ECOSOC), el *gender mainstreaming* tiene por objeto integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género. Esto no significa que no se realicen acciones directas y específicas a favor de las mujeres, ya que estas últimas son claves para los grupos desfavorecidos.

---

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Es cualquier comportamiento, palabra o gesto que pueda atentar contra la dignidad y la integridad física o emocional de una persona en razón de su género. La violencia de género ha sido ejercida, mayoritariamente, contra el sexo femenino, y es la que resulte o pueda resultar en el daño y el sufrimiento físico, sexual, psicológico e incluso la muerte de la mujer. Las amenazas, la coacción y la privación de la libertad en la vida pública y privada son formas de violencia de género. Por ello se habla de violencia de género en la pareja, en la familia, en lo laboral, y violencia de género institucional. La violencia laboral e institucional cobra particular relevancia porque pone en peligro el empleo de las mujeres y degrada el clima laboral.

# NOTAS

1. Para más información visitar <https://www.weps.org/>

---

2. Tatiana Hernández realizó el levantamiento de información bajo la consultoría “Análisis y propuestas de integración de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) junto iniciativas y programas existentes en Chile para cumplimiento de la norma chilena 3262/2012”.

---

3. [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/de-integración-de-los-Principios-de-Empoderamiento-de-las-Mujeres-\(WEPs\)-junto-iniciativas-y-programas-existentes-en-Chile-para-cumplimiento-de-la-norma-chilena-3262/2012](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/de-integración-de-los-Principios-de-Empoderamiento-de-las-Mujeres-(WEPs)-junto-iniciativas-y-programas-existentes-en-Chile-para-cumplimiento-de-la-norma-chilena-3262/2012)”.

---

4. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/ganar-ganar>

---

5. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

---

6. <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero>

---

7. <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>

---

8. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_674751/lang--es/index.html](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674751/lang--es/index.html)

---

9. <https://www.empowerwomen.org/en/community/stories/2019/03/more-than-600-representatives-from-business-call-for-gender-equality-at-the-united-nations>

---

10. En el marco de este documento, se entenderá por iniciativas, todas aquellas instancias, programas, proyectos promovidos y ejecutados por organizaciones públicas y privadas, que buscan favorecer directamente los procesos de transversalización de la igualdad de género en las empresas en Chile. La categorización de estas iniciativas se realizó en torno a los propósitos de la acción de cada una de ellas, así como también a las necesidades e intereses que han levantado las empresas en torno a la instalación de procesos. Este documento incorpora a las principales iniciativas públicas y privadas que existen en Chile. Se describen además las más mencionadas y reconocidas por diversos actores (públicos y privados). Para la descripción y categorización de las iniciativas, se revisaron los sitios web de las organizaciones que las lideran, y se realizaron entrevistas con actores claves para el desarrollo de estas iniciativas.

---

11. <https://weps-gapanalysis.org/case-for-gender-equality/>

---

12. Entre los beneficios de invertir en igualdad encontramos: Mejor desempeño financiero y de mercado de las mujeres cuando están en espacio donde pueden ejercer liderazgo; mayor capitalización del talento; mejor gestión de riesgos y gobierno corporativo; mayor crecimiento económico; mejora la promoción de la responsabilidad social y cultura. McKinsey realizó un estudio con 345 empresas en seis países de América Latina, examinando sus resultados financieros y la composición de género de sus comités ejecutivos. Los resultados muestran un vínculo entre los dos en todos los países y en todos los sectores empresariales: Las empresas con una o más mujeres en sus comités ejecutivos superaron el rendimiento de aquellos con comités de hombres. Sus rendimientos sobre patrimonio fueron 44% más altos, y sus Margen EBIT 47% superior (McKinsey & Company, 2013). Un estudio del FMI encuentra que en Europa, una mujer más en la alta dirección o en una junta corporativa está asociada con 8 a 13 puntos básicos de mayor rendimiento de los activos (FMI, 2016). las empresas con una alta diversidad de género han superado modestamente a las empresas. Aquellas que tienen

una alta diversidad de género han obtenido rendimientos ligeramente mejores, con una menor volatilidad, en comparación con su baja diversidad o pares del sector; específicamente, las empresas con baja diversidad de género en una base mensual anualizada, tienen rendimientos por + 2.3% en América del Norte, por + 1.3% en Europa, y por + 1% en Asia Pacífico (exc. Japón) (Morgan Stanley, 2016). Para más información ver <https://cel.edu.au/our-research/building-a-business-case-for-gender-diversity>.

---

**13.** Solicitud reiterada de las organizaciones en los distintos Foros de empresas por la Igualdad de género organizados por el Centro Regional de PNUD y gobiernos de América Latina y el Caribe (México, Colombia, Panamá, Chile). También en talleres para el mejoramiento de la implementación de Sellos de Igualdad, por ejemplo el organizado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) "Evaluación proceso de implementación Norma chilena NCh 3262 Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal", Hallazgos preliminares (15 de abril de 2019), o el taller organizado por ONU Mujeres a través del Programa "Win-Win"- "Encuentro con iniciativas públicas y privadas de asesoría y acompañamiento a empresas, para transversalizar políticas de igualdad de género" (4 de junio de 2019)

---

**14.** Estas son las principales iniciativas existentes a la fecha de este documento. Son definidas como tales, a propósito de la mención realizada por otras iniciativas y empresas que han implementado políticas de igualdad, mesas multiactor en materias de igualdad y la institucionalidad de género en Chile.

---

**15.** Para más información <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>

---

**16.** Para más información <https://www.unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality>

---

**17.** Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género

---

**18.** Es importante considerar que el Ministerio de Energía, es un ministerio joven, cuyos primeros años concentró su trabajo en fortalecer su arquitectura institucional (secretarías ministeriales y leyes) y durante la administración anterior se levantó la primera agenda energética que contemplaba entre sus líneas de acción la igualdad de género.

---

**19.** Esta iniciativa tiene como aliados a los gremios, pero las beneficiarias del Plan serán las empresas de la industria.

---

**20.** Para la mayoría de las preguntas, se solicita adjuntar un documento corporativo que acredite la información entregada. El documento de respuestas, debe ser firmado por el/la Gerente de Recursos Humanos o la gerencia responsable de la aplicación del Índice.

---

**21.** Por ejemplo, el Programa Jefas de Hogar de SERNAMEG.

---

**22.** Se destaca los manuales de conciliación con corresponsabilidad y protocolos para promover la igualdad de género en la cadena de suministros, así como también para integrar indicadores de género a la gestión.

---

**23.** Principales porque son referidas y reconocidas por otras iniciativas chilenas.

---

**24.** Las rutas consideran las iniciativas levantadas en el mapa durante el primer semestre 2019. Por lo tanto, la descripción no es taxativa.

---

**25.** Elaborado a partir de los glosarios de en Centro de Capacitación de ONU Mujeres (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL>),

"Empresas que promueven la igualdad. Cómo avanzar con un programa de certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género" (Centro Regional PNUD, 2010) y "Guía para la formación de Agentes de Igualdad. Para la Implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y el Sello IGUALA-CONCILIACIÓN. Vida laboral, familiar y personal" (SERNAMEG, 2015).





Las ilustraciones usadas en este informe son de la agencia **Amén Uruguay** - [www.amen.ad](http://www.amen.ad)

