



# Guía para impulsar la equidad de género en las empresas

▶ Guía Práctica para Empresas



R e s p o n s a b i l i d a d   S o c i a l   C o r p o r a t i v a



# Guía para impulsar la equidad de género en las empresas

▶ GUÍA PRÁCTICA PARA EMPRESAS

*2006*



## GUÍA PARA IMPULSAR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS.

Esta es una publicación de Acción RSE  
y del Servicio Nacional de la Mujer.

**SEPTIEMBRE 2006**

**Con el auspicio de:**



### **Todos los Derechos Reservados**

Su reproducción es permitida con autorización previa de Acción RSE



#### **Accion RSE**

Av. Vitacura 2808, oficina 901, Las Condes  
Santiago- Chile  
Teléfono: 562-435 0135  
Fax: 562-435 0052  
E-mail: [info@accionrse.cl](mailto:info@accionrse.cl)  
[www.accionrse.cl](http://www.accionrse.cl)



GOBIERNO DE CHILE



#### **SERNAM**

Teatinos 950, 5º piso  
Santiago-Chile  
Teléfono: 02- 549 6100  
Fax: 562-549 6158  
E-mail: [Infomujer@sernam.cl](mailto:Infomujer@sernam.cl)  
[www.sernam.cl](http://www.sernam.cl) - [www.mujereschile.cl](http://www.mujereschile.cl)

# Índice **de contenidos**

Presentación	5
Introducción	5
<b>1. Preguntas Frecuentes</b>	<b>7</b>
<b>2. Herramientas para impulsar la Equidad de Género en las empresas</b>	<b>9</b>
<b>3. Experiencias de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género</b>	<b>13</b>
<b>4. Guía para la autoevaluación de la situación de hombres y mujeres en la Empresa</b>	<b>13</b>
<b>5. Fuentes de información complementaria</b>	<b>13</b>
Bibliografía	13
Anexos	28



## Presentación

La globalización de los negocios y la validación de la responsabilidad social como herramienta estratégica de diferenciación y garantía de una buena gestión, han contribuido al avance de nuevas temáticas en el ámbito laboral. Una de ellas es la inclusión de políticas de equidad de género en la empresa.

Si bien este tema es más bien incipiente en el discurso y accionar empresarial, existen empresas pioneras, con políticas de acceso igualitario para hombres y mujeres a los puestos de trabajo, asegurando las mismas remuneraciones y equidad de oportunidades para el desarrollo profesional. Asimismo, en los últimos años, se han observado algunos esfuerzos por una mayor integración de género en los directorios y altos mandos de las empresas, consagrando liderazgos femeninos en diversos ámbitos del quehacer nacional.

El país debe avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, donde primen los méritos y habilidades de las personas para asumir un cargo, por encima de su sexo, su condición social, su edad o su nacionalidad. Para lograrlo, es necesario que desde las empresas impulsen cambios en la cultura y prácticas laborales, a través de la generación de medidas y políticas de apoyo hacia sus trabajadoras y trabajadores, que promuevan la compatibilidad de la vida laboral y familiar, la capacitación del equipo humano y el acceso igualitario a cargos de decisión, entre otras iniciativas.

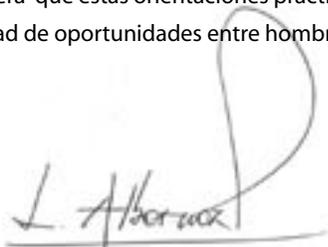
Políticas como éstas han demostrado ser tremendamente efectivas para aumentar la productividad de las empresas, generando lealtad con la compañía, disminuyendo la rotación de sus empleados y empleadas y mejorando el clima laboral. En definitiva, son acciones que han demostrado ser un “buen negocio” (mayor rentabilidad) para aquellas empresas que las aplican.

Es importante no perder de vista que, en la medida que se generan condiciones para una mejor equidad de género en las empresas, se estarán abriendo las puertas para la creación de ambientes laborales más diversos, tolerantes e inclusivos.

La guía que se presenta es un esfuerzo conjunto del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM y de Acción RSE, por contribuir a la equidad de género en el país y ser testimonio que existen empresas pioneras que están abordando el tema de manera explícita y con resultados alentadores.

Se espera que estas orientaciones prácticas inspiren al empresariado para avanzar coordinadamente hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Septiembre del 2006



Laura Albornoz Pollmann  
Ministra Directora  
Servicio Nacional de la Mujer  
SERNAM



Javier Irarrázaval  
Presidente  
Acción RSE



## Introducción

Desde el año 2002, el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, ha venido desarrollando con actores públicos y privados, acciones relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales, con el objetivo de promoverlas e incentivarlas en el marco de una mayor equidad entre hombres y mujeres, en el mundo laboral.

El impulso que ha dado el Gobierno a este tema, sumado a los satisfactorios resultados de las iniciativas protagonizadas por el SERNAM, han servido de base para la elaboración de esta guía, que pretende orientar a empresarios y empresarias sobre posibles formas de incorporar buenas prácticas de equidad de género en sus empresas.

Para hacer fácil la comprensión de este material, le hemos dado una estructura simple. Recomendamos realizar primero una mirada general del mismo para formarse una idea global sobre el tema y los conceptos; y después, leer en profundidad según le resulte de mayor interés o sea de aplicación para su empresa. La estructura de esta guía contempla lo siguiente:

**Capítulo 1.** Preguntas frecuentes. En este capítulo, se responde un conjunto de preguntas relacionadas con los contenidos de esta guía.

**Capítulo 2.** Herramientas para impulsar la equidad de género en las empresas. En esta parte, tendrá la oportunidad de contar con variadas sugerencias de buenas prácticas laborales, orientadas a la disminución de la discriminación por razón de sexo. Estas propuestas han sido descritas sobre la base de las experiencias de empresas que han implementado medidas de equidad de género en su interior, habiéndose valorado su resultado como muy provechoso. Igualmente, se sugieren formas de implementación y determinados aspectos que es necesario considerar.

**Capítulo 3.** Experiencias de buenas prácticas laborales con equidad de género. A través del desarrollo de este capítulo, se detallan las experiencias de nueve empresas (medianas y pequeñas) que fueron premiadas por SERNAM en un Concurso sobre Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Oportunidades, imple-

mentado durante los años 2003, 2004 y 2005. Estas empresas son de diferentes rubros y están ubicadas en distintas ciudades del país. La idea es que usted pueda conocer cómo las empresas, que pueden ser similares a la suya, han aplicado en la práctica cotidiana los principios de equidad de género. La mayoría de las sugerencias no significan un costo adicional para su implementación.

**Capítulo 4.** Guía para la autoevaluación de la situación de mujeres y hombres en la empresa. Siempre es mejor evaluarse a sí mismo/a en distintos aspectos, en vez de que otros/as nos evalúen, para ello encontrará una lista de verificación de medidas asociadas a buenas prácticas laborales con equidad de género, a través de la cual usted puede cerciorarse sobre la actual la situación de su empresa. Si el resultado de la autoevaluación fuere negativo, la misma lista de verificación le puede servir de herramienta para analizar las medidas posibles de ser implementadas y la factibilidad de poder aplicarlas.

**Capítulo 5.** Fuentes de información. Como esta guía posee una orientación práctica, para quienes estén interesados/as en profundizar sobre equidad en el trabajo, desde una perspectiva de género, en el marco de la responsabilidad social empresarial, en esta parte se ofrecen enlaces en Internet y títulos de literatura.

### ANEXOS.

En esta parte de la guía encontrará, entre otros, aportes adicionales con información sobre buenas prácticas laborales en la administración central del Estado. En el mes de junio de 2006, la Presidenta de la República Michelle Bachelet, firmó el instructivo presidencial que puso en marcha el "Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación hacia la Mujer en el Sector Público", que apunta a eliminar las discriminaciones para el ingreso de las mujeres al empleo remunerado en el sector público, constituyendo éste un importante instrumento para avanzar en el tipo de sociedad que se quiere construir.



# PREGUNTAS FRECUENTES

## → 1. ¿Qué es la responsabilidad social empresarial?

La responsabilidad social empresarial (RSE) es una herramienta de gestión, a partir de la cual la empresa no sólo se preocupa por su desempeño económico, sino también por el impacto que su quehacer tiene en diversas áreas como: la comunidad, el medio ambiente, sus trabajadores/as, los medios de comunicación, etc.

Se implementa a través de la realización voluntaria de programas o actividades en aspectos de bienestar social, medioambiental y en las relaciones laborales, comerciales, productivas y comunicacionales.

La RSE no es filantropía, ni una acción momentánea. La RSE señala que es fundamental que las empresas tomen conciencia que los actuales niveles de desarrollo demandan que éstas actúen como ciudadanos responsables y generen proyectos que contribuyan a la sustentabilidad futura.



## ¿ 2. ¿Qué se denomina buenas prácticas laborales (BPL)?

Las buenas prácticas laborales (BPL) constituyen acciones e iniciativas para con los trabajadores/as de una empresa que sobrepasan los requerimientos que establece la legislación laboral. Tal sería el caso de un/a empresario/a que otorga permisos por nacimiento de un hijo por sobre lo establecido en la ley.

El cumplimiento de la normativa del trabajo no implica BPL, es el piso mínimo a partir del cual se implementan estas prácticas. Por ejemplo, si un empleador no hace discriminación por sexo al momento de seleccionar a su personal, está simplemente cumpliendo con la ley, pero no se puede decir que realiza una buena práctica laboral.

Es destacable, que en muchas oportunidades la implementación de BPL significa adelantarse a futuros cambios en la legislación laboral, quienes lo hacen, tienen mayor facilidad para aplicar la nueva normativa. Por ejemplo la reducción de la jornada laboral a 45 horas y la incorporación del post natal masculino.

Algunas tendencias –no sólo en Chile, sino también a nivel mundial– son:

- La reducción de la jornada de trabajo.
- La protección cada vez más fuerte de los/as trabajadores/as.
- La búsqueda de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.
- La igualdad entre los sexos en relación a las posibilidades de buscar, mantener y desarrollarse en un trabajo.
- La remuneración justa y equitativa entre los sexos.
- La consideración dentro de la política de recursos humanos de formas de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia intrafamiliar u otros problemas equivalentes en su familia.

La aparición de algunas normas en estas direcciones, confirma el avance hacia una institucionalización progresiva de las BPL.



### 3. ¿Qué son las buenas prácticas laborales con equidad de género?

Las BPL con equidad de género son un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas, que van más allá de la normativa laboral, que incorporan las empresas en forma voluntaria para promover la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores y tender a eliminar las brechas de género que existen.

Las BPL con equidad de género favorecen a las empresas en aspectos como:

- Establecimiento de niveles internacionales de calidad y gestión.
- Aumenta el nivel de satisfacción y compromiso de las y los trabajadores con su empresa.
- Mejora de la imagen corporativa.



### 4. ¿Cuáles son las principales discriminaciones y brechas que se dan entre hombres y mujeres en materia de trabajo?

#### a.- Barreras de ingreso al mercado de trabajo

Menor nivel de ingreso de las mujeres al mercado de trabajo. Mientras sólo el 37% de las mujeres en edad de trabajar lo hacen, en el caso de los hombres la cifra asciende al 70% (INE 2005). Si esta cifra la miramos en el contexto internacional vemos que está bastante más baja que el promedio de otros países. A modo de ejemplo podemos señalar países como Argentina (45.8%); Perú (55.6%); Francia (49.2%); Australia (55.9%) y Dinamarca (73%) (OIT 2005).

#### b.- Brecha salarial

Las mujeres perciben en promedio un salario más bajo que los hombres por el mismo trabajo. En Chile la brecha del ingreso promedio mensual es de 30%. En el caso de los que tienen educación superior completa la brecha asciende al 52%, en el caso de los trabajadores/as domésticos/as –que es un trabajo eminentemente feminizado– la brecha del ingreso promedio mensual, en beneficio de los hombres, es del 14% (Casen 2003).

#### c.- Brecha de ascenso

Corresponde a un fenómeno de discriminación vertical dentro del mercado laboral, que se expresa en la baja representación de las mujeres en cargos de decisión, tanto en el sector público como privado, y las dificultades que ellas tienen para acceder a esos cargos. Según un estudio realizado en conjunto entre el INE y SERNAM en Mayo del 2001 en un total de 1.010 empresas (pequeñas, medianas y grandes), los cargos de dirección ocupados por mujeres sólo alcanzaban un 18,2%.

#### d.- Brecha de capacitación

Las mujeres en promedio acceden menos a las oportunidades de capacitación laboral. Conforme el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, en el año 2003 fueron capacitadas 867.584 personas, 31,3% mujeres y 68,7% hombres, a través de los programas SENCE vía franquicia tributaria.

Al revisar la situación de hombres y mujeres por sector de actividad económica en el mismo año, se encontró por ejemplo que, en el sector comercio, se capacitó a un 38,6% de mujeres y a un 61,4% de hombres; en el sector industria a un 17,55% de mujeres y a un 82,5% de hombres; en el sector finanzas a un 36,4% de mujeres y a un 63,6% de hombres. El sector servicios fue el único que mostró una situación distinta, con una capacitación a un 51,55% de mujeres y un 48,5% de hombres.

#### e.- Brecha de segregación

El tipo de empleo al que acceden las mujeres da cuenta de una segmentación por género del mercado laboral. El 87% (Censo 2002) de las mujeres se desempeña en las ramas de actividades económicas correspondientes a servicios donde se destacan la enseñanza, el comercio y servicio doméstico. El promedio del salario de éstas actividades es más bajo que los otros sectores de la economía.



### 5. ¿Qué es la equidad de género?

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la equidad de género implica un trato equivalente para los trabajadores hombres y mujeres, acorde con sus respectivas necesidades. Puede incluir la igualdad de trato o un trato diferente, pero que sea considerado equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Así mismo señala que la equidad de género significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres reciben la misma consideración, se les reconoce el mismo valor y son apoyados por igual. No quiere decir que las mujeres y hombres vayan a identificarse, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender de que hayan nacido hombres o mujeres.



### 6. ¿Cómo puede afectar la discriminación a la productividad de una empresa?

a. La discriminación por género en el momento de contratar personal implica dejar fuera del proceso de selección por lo menos al 50% de los/as potenciales candidatos/as. El

talento se distribuye de manera igual en la población entre hombres y mujeres, por lo que al discriminar por género, el empleador restringe sus posibilidades de encontrar al mejor candidato/a para un cargo.

**b.** Las trabajadoras que perciben una remuneración inferior realizando trabajos equivalentes que los trabajadores, están menos motivadas a rendir o están buscando otras oportunidades laborales que les permitan un mejor salario.

**c.** No pocas veces las mujeres son excluidas de los procesos de planificación de las empresas, lo que afecta el nivel de motivación en el trabajo y sobre todo el grado de compromiso con los acuerdos en cuya gestación no han participado.

**d.** La sensación de ser subvaloradas produce estrés, lo que junto con afectar a la persona impacta en el rendimiento laboral.

**e.** La reputación corporativa es uno de los activos intangibles más valiosos de una empresa, y se define por el juicio o percepción de clientes, inversionistas, autoridades, medios de comunicación masivos, empleados y proveedores sobre la empresa. Estos juicios se forman sobre los diferentes aspectos de la empresa los que pueden verse afectadas por discriminaciones de género, por ejemplo, publicidad sexista.



## **7. ¿Qué establece la normativa internacional y la legislación chilena acerca de la equidad de género en el ámbito laboral?**

Si bien las prácticas de RSE van más allá de lo establecido por la ley, es importante conocer qué establece la normativa internacional y nacional sobre la equidad de género y la no discriminación por razones de sexo.

Chile ha suscrito y ratificado un conjunto de Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, los que tienen rango legal en virtud de lo que establece el art. 5º de la Constitución Política del Estado.

Los principales convenios ratificados por Chile en esta materia son:

- Convenio 100 de la OIT. "Convenio sobre igualdad de remuneración" de 1950.
- Convenio 103 de la OIT. "Convenio sobre protección a la maternidad" de 1952.
- Convenio 111 de la OIT. "Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)" de 1958.
- Convenio 156 de la OIT. "Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares" de 1981.

### **El Código del Trabajo consagra:**

- Prohibición de discriminar en la selección de una persona para un trabajo por su sexo, siendo esta última una disposición de carácter constitucional (art. 2 Código del Trabajo).
- Prohibición de condicionar la contratación, permanencia, renovación de contrato, promoción o movilidad en el empleo por embarazo (art. 194 inc. final del Código del Trabajo).
- Establecimiento de jornada legal y porcentaje de ingreso mínimo para la trabajadora de casa particular ( art. 149 y art. 201 Código del Trabajo).
- Tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo (art. 2º del Código del Trabajo).
- La posibilidad de ausentarse del lugar de trabajo hasta por 10 jornadas en un año calendario, a la madre trabajadora (o al padre, cuando ambos trabajan y la madre decide que él sea el responsable, o cuando ella falta por cualquier causa), en el evento de que la salud de un hijo menor de 18 años requiera de la atención personal de sus padres por accidente grave, enfermedad terminal en su fase final, o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte (art. 199 bis Código del Trabajo).
- En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador/a tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. El permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine (art. 66 Código del Trabajo)

El Código del Trabajo establece como normas protectoras de la maternidad (LIBRO II DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES. Título II NORMAS DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD):

- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él y recibirán un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones.
- Durante el período de embarazo, y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, el empleador no podrá poner término al contrato de la trabajadora.

- Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán disponer de salas cunas anexas al lugar de trabajo o pagar los gastos de sala cuna para los hijos e hijas menores de 2 años de las trabajadoras. Este beneficio comprende a las trabajadoras de cadenas de empresas, toda vez que actualmente el mínimo de 20 trabajadoras para acceder a este derecho no se exige en cada establecimiento o filial sino en la empresa en su totalidad. De esta forma, las mujeres que trabajan por ejemplo, en una determinada tienda al interior de un Mall, tienen derecho a sala cuna si es que al sumar todas las mujeres que trabajan en la misma tienda, pero en otros locales comerciales, suman en total 20 trabajadoras.
- Opción de que el padre, a elección de la madre, ejerza el permiso por enfermedad del hijo o hija menor de un año.
- Permiso post natal y subsidio para el padre en caso de fallecimiento de la madre trabajadora.
- Fuero por un año a las mujeres y a los hombres viudos o solteros que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo o hija en conformidad a las disposiciones de la ley de adopción.
- Se otorga el derecho al padre a un permiso pagado de cuatro días, en caso del nacimiento de un hijo/a. Los días podrán ser utilizados corridos o distribuidos durante el primer mes de vida, contados desde el nacimiento.

En cuanto a las normas protectoras de la maternidad hay que tener presente que el Derecho Internacional hoy consagra el principio denominado "Rol Social de la Maternidad", según el cual se establece que los costos que implica la protección de la maternidad deben ser asumidos por la sociedad en su conjunto y no sólo por las mujeres, ya que la reproducción de la especie humana es una responsabilidad de la sociedad toda. Esta norma se encuentra consagrada en instrumentos internacionales ratificados por Chile como por ejemplo la normativa de la OIT ya señalada y la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer.

La legislación nacional en un intento de asegurar el principio de no discriminación por sexo derogó la normativa que prohibía a las mujeres desempeñar faenas como las subterráneas, con lo cual actualmente las mujeres pueden desempeñarse en cualquier faena de la minería.

## 8. ¿Por qué implementar buenas prácticas labora-

Work Life Balance, The business case, you can't afford to miss.  
Department of Trade and Industry, sept. 2001.



## les de equidad de género en las empresas?

Un estudio de 1993 de la consultora norteamericana Covenant Investment Management mostró que las empresas con mejores prácticas de igualdad en el empleo tuvieron en 5 años retornos anuales del 18,3%. En cambio las empresas con peores prácticas tuvieron en el mismo período retornos de solamente el 7,9% .

Las múltiples investigaciones que se han hecho muestran que la inversión inicial en la instauración de políticas de conciliación trabajo-familia puede generar significativos dividendos a largo plazo para las empresas. Las compañías que ya han introducido algunas de estas políticas muestran, en general, costos mínimos asociados a importantes beneficios. Destacan una mayor flexibilidad y capacidad de enfrentar cambios, mejores opciones en la retención de empleados (con los respectivos ahorros en reclutamiento, inducción y entrenamiento), incrementos en productividad y efectividad, mejoras en índices de ausentismo, rotación y clima laboral, obtención de una mejor imagen pública y más atractiva para la fuerza laboral, así como también un mayor compromiso y lealtad de los empleados con la organización.



## 9. ¿Cuál es el costo de implementar buenas prácticas laborales con equidad de género?

En general, las medidas relacionadas con la implementación de BPL con equidad de género no conllevan grandes costos y en muchas oportunidades no tienen costo alguno para la empresa. Por ejemplo, pactar permisos especiales por razones familiares (enfermedad de los hijos u otros) que sean compensados, flexibilizando los horarios de entrada y salida, no implican costo alguno. Hay empresas en las que por la naturaleza del trabajo no pueden implementarse este tipo de medidas, pero siempre hay buenas prácticas a aplicar cuando existe la voluntad para hacerlo.

Lo primero que se debe realizar es un diagnóstico de la empresa en cuanto a las normas y prácticas presentes en la organización empresarial, especialmente en lo se ha analizado en la pregunta sobre discriminaciones y brechas.

De existir normas prácticas discriminatorias, es necesario hacer los cambios pertinentes. Ello conllevará en algunos casos a cambios organizacionales, que en un comienzo pueden implicar costos. Sin embargo los estudios que se han hecho sobre los costos de implementar BPL, demuestran que los beneficios son siempre mayores, en el mediano y largo plazo, ya que no sólo implica tener trabajadores y trabajadoras en mejores condiciones y con mayor rendimiento, sino que además baja los niveles de rotación y aumenta la fidelidad con la empresa.

## Capítulo 2

# HERRAMIENTAS

## Para impulsar la equidad de género en las empresas



Estas herramientas buscan responder a la pregunta ¿qué medidas se pueden implementar en una empresa para contar con BPL con equidad de género?

Para efectos de organización, usaremos una clasificación de tres ámbitos dentro de los cuales usted podrá encontrar algunas sugerencias de medidas orientadas a implementar equidad de género en su empresa. Estas áreas son las siguientes: **Recursos Humanos; Conciliación Familiar y Beneficios Especiales; y Compromiso, Participación y Difusión.** En cada una de ellas, existe un menú de medidas que le permiten regularizar situaciones de discriminación o inequidad y otras que constituyen una oportunidad para implementar BPL orientadas a la equidad de género. El formato empleado es el siguiente:



Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
Se describe alguna situación problema que afecta a la mujer en la empresa.	Para regularizar o resolver el problema descrito.  Nuevas medidas que permitan ir más allá de lo que la ley establece, para revertir la situación problema que se describe.

### 1. Recursos Humanos

Este ámbito agrupa aquellas prácticas relacionadas con la gestión del personal en las empresas. Se sugieren medidas y buenas prácticas asociadas a las siguientes funciones de Recursos Humanos: reclutamiento y selección de personal, capacitación y desarrollo, sistemas retributivos y de compensaciones.

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<p>Contratación sólo de hombres, para cubrir funciones que no requieren características masculinas para su realización.</p>	<p>Revisar los procedimientos de contratación y promoción, estableciendo políticas explícitas y escritas de equidad de género, tanto para el reclutamiento como para la selección del personal, verificando que la forma en que se estructuran estas políticas sea consistente con la legislación vigente.</p>
<p>Consideración de las mujeres únicamente para cargos que no implican toma de decisiones o responsabilidades importantes.</p>	<p>Asegurar que quienes hagan la selección del personal estén comprometidos/as con la equidad de género, teniendo en cuenta que contar con mujeres para la selección de personal no garantiza la no ocurrencia de discriminaciones.</p> <p>Evaluar la composición, por sexo y por cargo, de la presencia de hombres y mujeres en los distintos estamentos de la empresa.</p> <p>Proponerse metas, progresivas en el tiempo, para asegurar una mayor presencia de mujeres en cargos directivos.</p>

## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<p>Límites en las posibilidades de ascenso de las mujeres en la empresa, a altos cargos gerenciales.</p>	<p>Identificar los obstáculos que entorpecen las posibilidades de desarrollo de carrera de las mujeres y hacer los cambios que corresponda analizando, por una parte, las políticas explícitas para las promociones y, por otra, lo que ha constituido la práctica habitual de la empresa en cuanto a los ascensos.</p> <p>Rotar a mujeres en diferentes funciones para que amplíen sus competencias.</p> <p>Incorporar a las mujeres más competentes en los programas de desarrollo.</p>
<p>Programación de las capacitaciones fuera de los horarios de trabajo, privando a las mujeres de participar, dado que deben cumplir labores familiares.</p>	<p>Programar las actividades de capacitación en horarios que permitan la asistencia de las mujeres. El cuidado de los hijos/as y las labores domésticas, en una sociedad moderna, deben ser una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres; pero dado que todavía hay muchos casos en que la doble jornada de las mujeres es una realidad, si los horarios de los cursos se fijan fuera de la jornada laboral, muchas de ellas quedarán excluidas.</p> <p>Buscar metodologías alternativas de capacitación, como por ejemplo, la capacitación a distancia (e-learning, manuales autodidácticos u otros). Esto permitiría que las mujeres tengan otras oportunidades de perfeccionamiento.</p>

## SISTEMAS RETRIBUTIVOS Y DE COMPENSACIONES

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
Mujeres ocupando un mismo cargo y con nivel similar de calificación, perciben remuneraciones inferiores a los hombres.	<p>Ajustar los salarios de manera que los trabajos que tienen el mismo valor estén igualmente compensados para trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Analizar las diferencias de las remuneraciones, entre hombres y mujeres, por estamentos (administrativos, técnicos y profesionales, gerenciales, etc.), para definir un plan de regularizaciones que apunte a la equidad de género.</p>

### 2. Conciliación Familiar y Beneficios Especiales

Los cambios en la realidad económica y laboral de un país, requieren ser acompañados de una preocupación por reducir el impacto de las tensiones en la vida cotidiana de hombres y mujeres, que afectan principalmente su ámbito familiar. El principio de igualdad, supone la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres en lo concerniente a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y a la desventaja de los hombres, con respecto a su participación en la vida familiar. Estas desventajas, para unas u otros, son efecto de prácticas sociales y culturales. La necesidad de conciliar los ámbitos laboral y familiar, de mujeres y hombres, es un desafío pendiente porque las características de la realidad laboral actual dejan poco tiempo para compartir y desarrollarse en familia.

En rigor, una sociedad que tienda a un mayor desarrollo debiera proyectar para el futuro formas de trabajo que permitan a hombres y mujeres compartir sus responsabilidades familiares y vivir una ciudadanía más activa.

En este ámbito se agrupa un conjunto de medidas, orientadas hacia las buenas prácticas, a objeto de lograr una mejora en las condiciones de vida del trabajador y de la trabajadora de la empresa, en tanto les permita equilibrar su vida laboral con su vida familiar. Existe un énfasis respecto a las mujeres, ya que suelen ser ellas las que tienen las principales dificultades en esta relación, entre vida laboral y vida familiar. Entre las sugerencias, cabe destacar: permisos especiales, flexibilidad horaria, maternidad, conservación del puesto, formas alternativas de trabajo y apoyos especiales.

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
La práctica de sostener un régimen inflexible para los permisos especiales.	<p>Acordar con los trabajadores/as el diseño de un sistema de permisos especiales, en el cual no se vean lesionados los intereses de la empresa, pero que, a su vez, permita que eventualmente puedan participar en actividades extra-laborales que su vida familiar exige.</p> <p>La exigencia de compensar completamente las horas utilizadas en dicho permiso, excluye la posibilidad de abusos en el caso de esta medida.</p> <p>Establecer cierta cantidad de horas anuales para trámites personales y/o familiares (consultas médicas, obligaciones escolares de los/as hijos/as).</p> <p>En este caso y al igual que en la medida anterior, debe establecerse un mecanismo para compensar las horas utilizadas en dicho permiso.</p>

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<p>La práctica de mantener un sistema inflexible en los horarios de la jornada de trabajo, dificulta trabajadores y trabajadoras conciliar su vida laboral con los requerimientos familiares.</p>	<p>Introducir horarios de trabajo flexibles (en la medida que el tipo de empresa lo permita) y garantizar que quienes opten por esta modalidad no sean penalizados/as. Flexibilizar los horarios de trabajo o realizar modificaciones a la forma de trabajar (al menos en algunas áreas), podría impactar positivamente en los/as trabajadores/as.</p> <p>Se sugiere empezar con pruebas “piloto”, (con algunas personas) para analizar el funcionamiento de estas medidas. Para las mujeres, puede significar un reconocimiento e incentivo a su responsabilidad y compromiso, y, para otras empresas, un modelo a seguir.</p> <p>Evaluar la factibilidad de ofrecer formas alternativas de trabajo a hombres y mujeres de la empresa (teletrabajo, trabajo desde el domicilio, trabajo por objetivos, etc) en la medida que sus funciones lo permitan.</p>
<p>Inflexibilidad para atender los requerimientos de las mujeres durante la crianza de sus hijos e hijas, especialmente durante los primeros meses.</p>	<p>Proporcionar prestaciones por maternidad que superen el mínimo legal establecido, como un incentivo para un mayor compromiso con la empresa.</p>
<p>No se resguarda el trabajo o condiciones laborales, a las trabajadoras y/o trabajadores que se ausentan por razones personales (en conformidad con la ley).</p>	<p>Garantizar la conservación del puesto u otro de igual o superior nivel, a los/as trabajadores/as que se reincorporen tras un permiso por una larga ausencia (por maternidad/paternidad, razones de salud, etc.).</p> <p>Incorporar esta medida en las políticas explícitas de la empresa.</p>
<p>Muchas mujeres renuncian a su derecho de amamantamiento o lo cambian ajustando la entrada o salida del trabajo, principalmente por el costo de locomoción.</p>	<p>Facilitar convenios de transporte para las trabajadoras que se encuentran amamantando.</p>
<p>Las empresas con menos de 20 trabajadoras no financian una sala de cuna.</p>	<p>Aún cuando no tengan la obligación legal, dichas empresas pueden financiar una sala cuna para ayudar no sólo a las mujeres trabajadoras, sino también a aquellos hombres trabajadores que asuman responsablemente su paternidad.</p>
<p>Los programas de salud tienden a establecer costos cada vez más elevados para las mujeres y especialmente para aquellas que se encuentran en edad fértil.</p>	<p>Acordar con trabajadoras y trabajadores, ciertos beneficios adicionales en salud que permitan disminuir, en parte, las desigualdades que el sistema de salud genera entre hombres y mujeres.</p>
<p>Los programas de salud de los sistemas previsionales suelen excluir determinadas patologías.</p>	<p>Incluir en los beneficios adicionales de salud, algunas patologías que no estén contempladas en su sistema previsional.</p> <p>Impulsar programas de prevención de enfermedades específicas de hombres y de mujeres incluyendo enfermedades profesionales más frecuentes en la empresa.</p>

### 3. Compromiso, Participación y Difusión

En este ámbito, se contemplan una serie de medidas dirigidas a lograr el compromiso organizacional de aplicar las buenas prácticas laborales con equidad de género, así como también a potenciar la participación de los empleados/as y organizaciones de trabajadores/as (sindicatos), con respecto a la difusión de la equidad de género al interior de la empresa.

Problema Observado	Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales
<p>Establecimiento de prácticas laborales sin la concurrencia de los/as trabajadores/as.</p> <p>No recoger de manera periódica la opinión sobre el impacto de la aplicación de las medidas a los eventuales beneficiados.</p>	<p>Realizar de manera periódica (una vez al año, por ejemplo) una encuesta anónima de fácil y rápida respuesta, entre los empleados y empleadas, para conocer sus opiniones sobre: sus necesidades específicas, las medidas que se pretenden implementar en la empresa y la evaluación que hacen sobre las medidas que se llevan a cabo, para determinar su real impacto.</p> <p>A partir de los resultados de la encuesta, verificar qué medidas, asociadas a la equidad de género les parecen más relevantes, y conocer la evaluación de las prácticas implementadas, para considerar en las nuevas decisiones que se tomen.</p> <p>Comprometer a los diferentes actores sociales, al interior de la empresa, en la búsqueda activa de la equidad entre trabajadoras y trabajadores, involucrando, en múltiples instancias, a los diferentes actores de la empresa, enfatizando en la presencia y compromiso de los líderes de opinión.</p> <p>Aprovechar las reuniones, tanto de trabajo como extra-laborales, para promover la equidad de género.</p> <p>Responsabilizar a todos los directivos en la consecución de la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres de la empresa, valorando y recompensando sus logros al respecto.</p> <p>Fijar objetivos medibles y plazos concretos para conseguir la igualdad de género e integrar estos objetivos en la planificación de la empresa.</p>
<p>El desconocimiento de los trabajadores y de las trabajadoras, de temas asociados a la equidad de género, tales como la ley de acoso sexual y el permiso post natal para los padres, entre otros.</p>	<p>Definir un conjunto de acciones o programas para difundir los temas y prácticas relacionadas con la equidad de género al interior de la empresa, a través de los cuales se promueva y de a conocer, los derechos y deberes laborales para trabajadoras y trabajadores, especialmente las normas recientes (Ley de Acoso Sexual en el trabajo, Ley de post natal masculino y uso de licencia de padres por enfermedad de hijos e hijas menores de 1 año).</p> <p>Desarrollar programas de capacitación sobre el tema.</p>



## Capítulo 3

# EXPERIENCIAS

### DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO



A continuación se muestran nueve estudios de casos de empresas que participaron en el desarrollo de esta guía. Se trata de pequeñas y medianas empresas de distintas regiones de Chile que han incorporado BPL con énfasis en equidad de género en su quehacer cotidiano.

Estos estudios de caso permiten ilustrar los modos en que las PYMEs incorporan y se benefician de las BPL con equidad de género.

Dos observaciones importantes antes de iniciar esta parte:

- Todas las experiencias contienen BPL de diverso tipo, no exclusivamente referidas a la equidad de género, por ello se habla de BPL “con énfasis” en equidad de género.
- Recomendamos que revise todas las experiencias aún pudiendo tratarse de empresas muy diferentes a la suya en cuanto a rubro, ubicación geográfica o tamaño. En todo caso, si usted lo quisiera puede contactarse directamente con aquellas experiencias que estima son más interesantes para su realidad o interés.



#### EMPRESAS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

N°	Empresa	Rubro	Región	Categoría
1	Flores del Sur	Floricultura	VIII	Pequeña
2	Tina Fashion	Bordado industrial	I	Pequeña
3	Agencia de Aduanas Jorge Vega Díaz	Aduanas	V	Pequeña
4	Viña Aresti Chile Wine	Vitivinícola	VII	Mediana
5	Vinos Los Robles	Vitivinícola	VII	Mediana
6	Pesquera Melinka	Pesca	XII	Mediana
7	BAKKAVOR Chile SA	Pesca	XII	Mediana
8	TUXPAN Ingeniería Ltda.	TIC	V	Mediana
9	BBDO Publicidad	Publicidad	RM	Mediana

## 1. FLORES DEL SUR

Empresa	Actividad Principal	Ciudad	Número de trabajadores/as			Sitio web
			Mujeres	Hombres	Total	
Flores del Sur	Producción y Comercialización de Flores	Cañete, VIII Región	10	4	14	www.floresdelsur.cl
ANTECEDENTES	<p>Flores del Sur es una empresa que se dedica al cultivo, producción y comercialización de flores de manera eficiente e innovadora.</p> <p>El 71% del personal corresponde a mujeres, de las cuales el 85% son mujeres solteras con hijos/as. En esta empresa se opta por dar trabajo a mujeres jefas de hogar.</p> <p>Junto a esta política, y a diferencia de la tendencia del sector agrícola, todos/as sus trabajadores/as tienen contrato indefinido.</p>					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Remuneraciones</b> Pago de remuneraciones fijas, superiores en un 10% a los precios del mercado.</p> <p><b>Igualdad en criterios de selección</b> Se caracteriza por contratar mujeres jefas de hogar y no exige experiencia anterior en el rubro (le interesa dar oportunidad de trabajo, por lo tanto, se enseña el oficio)</p> <p><b>Flexibilidad horaria</b> Los/as trabajadores/as tienen posibilidad de flexibilizar sus horas de trabajo para cumplir con sus actividades personales y familiares.</p> <p><b>Capacitación</b> Capacitación permanente en áreas técnicas, productivas, legislación laboral y prevención de riesgos. El 1% de las remuneraciones como beneficio tributario se ocupa en capacitar al personal.</p> <p><b>Participación</b> Diálogo permanente entre los/as operarios/as y las jefaturas; todas las áreas participan de la evaluación y análisis de los procesos y resultados de la empresa.</p>					



## 2. TINA FASHION

Empresa	Actividad Principal	Ciudad	Número de trabajadores/as			Sitio web
			Mujeres	Hombres	Total	
Tina Fashion	Confección y Bordado Industrial	Arica, I Región	7	4	11	
ANTECEDENTES	Tina Fashion se inicia en el año 1982. Es una pequeña empresa del rubro de la confección, que pasó de ser una iniciativa individual a una pequeña empresa con 11 trabajadores/as.					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Remuneraciones</b> Política de remuneraciones igualitaria entre hombres y mujeres de acuerdo a sus funciones y desempeño.</p> <p><b>Acceso a cargos de decisión</b> El 75% de los cargos directivos son ocupados por mujeres; en general las mujeres constituyen el 64% de la fuerza de trabajo en la empresa.</p> <p><b>Flexibilidad horaria</b> Horarios de trabajo flexibles para los/as trabajadores/as, de este modo no se ven obstaculizadas las responsabilidades personales y/o familiares de éstos/as, como actividades escolares, trámites y visitas médicas, entre otros.</p> <p><b>Selección de personal</b> Se realiza basándose en capacidades, competencias y disposición hacia el trabajo.</p> <p><b>Capacitación</b> Se realiza dentro de la jornada laboral.</p> <p><b>Apoyos complementarios</b> Posibilidades de préstamos a los/as trabajadores/as que lo requieran, por ejemplo, para pagar estudios universitarios de sus hijos/as.</p> <p><b>Otras</b> Desarrollo de actividades recreativas en la empresa como paseos y celebración de fechas importantes, aniversarios, navidad, etc.</p>					

### 3. AGENCIA DE ADUANAS JORGE VEGA

Empresa	Actividad Principal	Ciudad	Número de trabajadores/as			Sitio web
			Mujeres	Hombres	Total	
Agencia de Aduanas Jorge Vega	Servicios aduaneros	Valparaíso, V Región	10	10	20	www.jvd.cl
ANTECEDENTES	<p>Esta empresa nace en 1990. La casa matriz está ubicada en el puerto de Valparaíso y tiene sucursales en Santiago y en el puerto de San Antonio.</p> <p>En esta empresa, el 50% de sus trabajadores/as son mujeres.</p>					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Flexibilidad horaria</b> Los/as trabajadores/as tienen la posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo en situaciones de maternidad, urgencias y trámites. Se otorgan permisos para asistir a actividades escolares o controles médicos de los/as hijos/as</p> <p><b>Igualdad de condiciones laborales y de acceso a cargos de decisión</b> Las mujeres representan el 50% de los/as trabajadores/as y el 50% de los cargos directivos están ocupados por mujeres. Ambos sexos reciben iguales remuneraciones, de acuerdo a sus funciones.</p> <p><b>Capacitación</b> Se destaca la entrega de capacitación al 100% de los/as trabajadores/as. Estas capacitaciones (ejemplo: curso de inglés) son financiadas por la empresa y el tiempo destinado es compartido, es decir 50% jornada de trabajo y 50% tiempo libre del personal.</p> <p><b>Desarrollo de carrera</b> A través de procesos de capacitación, la empresa entrega herramientas para que el personal pueda ascender al interior de la empresa. En Agencia de Aduanas Jorge Vega se privilegia la promoción interna antes de buscar nuevo personal.</p> <p><b>Remuneraciones</b> Reajustes salariales sobre el IPC. Además, la empresa implementa un sistema de compensación e incentivos por desempeño para sus trabajadores/as.</p>					

#### 4. VIÑA ARESTI CHILE WINE

Empresa	Actividad Principal	Ciudad	Número de trabajadores/as			Sitio web
			Mujeres	Hombres	Total	
Viña Aresti Chile Wine	Producción y Comercialización de Vinos	Río Claro, VII Región	10	4	14	www.arestichile.cl
ANTECEDENTES	Esta Viña nace en el año 1951. Por treinta años estuvo orientada al mercado nacional y desde 1986 se expandió a 16 países, entre los cuales se cuenta Canadá, Corea, México y Estados Unidos.					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Oportunidades de desarrollo</b> Viña Aresti incorpora a la mujer en áreas no tradicionales como son la enología y la seguridad. Las posibilidades de promoción en la empresa son igualitarias; el 75% de los cargos de decisión en la empresa son ocupados por mujeres.</p> <p><b>Capacitación</b> Se entrega capacitación técnica a los y las trabajadores/as en horario de trabajo. La empresa utiliza el 1% de las remuneraciones como beneficio tributario para capacitar al personal.</p> <p><b>Aportes adicionales en cobertura de salud</b> Aporte adicional a la cobertura de salud de los/as trabajadores/as</p>					

## 5. VINOS LOS ROBLES

Empresa	Actividad Principal	Ciudad	Número de trabajadores/as			Sitio web
			Mujeres	Hombres	Total	
Vinos Los Robles	Producción y Comercialización de vinos	Curicó, VII Región	24	61	85	www.vinoslosrobles.cl
ANTECEDENTES	<p>El 57% de su producción está destinada al mercado internacional, comercializando en 18 países, entre los cuales se encuentran Bélgica, Francia, EEUU y España. Esta empresa integra preocupaciones sociales y ambientales en su quehacer. Un ejemplo concreto es el acuerdo que mantiene con sus clientes pertenecientes a Comercio Justo, en el cual un porcentaje de las utilidades generadas por las ventas se destinan al Fondo Ecológico y Social (FES), que invierte con fines sociales apoyando a los productores de la cooperativa y a sus trabajadores/as.</p>					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres</b> La política implementada en torno a la contratación de mujeres se basa en la igualdad de oportunidades, donde la selección se realiza de acuerdo a las capacidades para los puestos de trabajo. En la empresa, las mujeres representan el 30% del personal, y las remuneraciones son iguales para hombres y mujeres en función del cargo desempeñado.</p> <p><b>Programa de capacitación y formación permanente para los trabajadores/as</b> El 25% de los trabajadores/as participa de cursos de nivelación de estudios básicos y medios. El costo del programa de nivelación de estudios es cubierto en su totalidad por la empresa. Anualmente el 100% del personal participa en cursos de capacitación en materias técnicas, productivas y de seguridad, entre otras. Estas formaciones se desarrollan en horario laboral, utilizando el 1% de las remuneraciones como beneficio tributario para la capacitación del personal.</p> <p><b>Extensión de beneficios a trabajadores/as temporeros/as</b> En época de vendimia, hay contratación temporal de mano de obra, principalmente de mujeres, para lo cual se asume como una política empresarial entregar a cada uno/a de los/as trabajadores/as los mismos beneficios que recibe el personal contratado: alimentación, vestuario de trabajo y transporte, entre otros.</p> <p><b>Aporte adicional a la cobertura de salud de los trabajadores/as</b> El personal de la empresa y sus cargas legales, con excepción de los gerentes, cuenta con un seguro complementario de salud. Además, existe un fondo de emergencias médicas que se utiliza en situaciones especiales, cuando los recursos previsionales y del seguro médico no alcanzan a cubrir los costos de alguna prestación. Esta medida equilibra el acceso a la salud para hombres y mujeres, favoreciendo esto principalmente a las mujeres trabajadoras cuyos planes de salud son más caros.</p> <p><b>Beneficios económicos para la vivienda de los trabajadores/as</b> La empresa desarrolló un programa para el mejoramiento de las viviendas de sus trabajadores/as, donde un equipo profesional se encargó de dimensionar las necesidades y urgencias habitacionales de estos/as, desarrollando un proyecto de mejoramiento de dichas viviendas. Este programa fue financiado completamente por la empresa y 30 trabajadores/as recibieron el beneficio en el año 2004. Por otra parte, la empresa apoya el acceso a la vivienda propia de sus trabajadores/as a través de un programa que financia el ahorro previo para la vivienda: 35 personas recibieron este beneficio en el año 2004.</p> <p><b>Facilidades a los/as trabajadores/as y sus representantes para el diálogo con la empresa</b> Diálogo permanente entre los trabajadores/as y las jefaturas, tanto directas como gerenciales. Desde la administración de la empresa se considera que el rol de cada persona que integra la empresa es interdependiente y afecta el desarrollo de ésta. Por lo tanto, se mantienen canales directos de comunicación con todas las áreas, promoviendo la identidad con la empresa y el compromiso mutuo.</p> <p><b>Apoyo a la comunidad</b> La empresa desarrolla actividades de carácter comunitario apoyando a la localidad de Rauco. Algunas de las actividades desarrolladas han sido la donación de un bus para el transporte escolar, apoyo con infraestructura al equipo de Servicio País presente en Rauco y otras acciones directas con el municipio.</p>					

## 6. PESQUERA MELINKA

Empresa	Actividad Principal	Ciudad	Número de trabajadores/as			Sitio web
Pesquera Melinka	Producción Pesquera	Punta Arenas, XII Región	Mujeres 57	Hombres 28	Total 85	www.pesqueramelinka.cl
ANTECEDENTES	<p>Es una empresa que tiene dos décadas de vida y pertenece a la industria de los crustáceos congelados.</p> <p>Actualmente cuenta con una flota de cuatro embarcaciones dedicadas a la extracción. Da empleo a 70 personas de planta y aproximadamente 25 en zona de pesca. Gran parte de su producción está orientada al mercado externo, principalmente Corea, Japón y Alemania.</p>					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Igualdad de condiciones laborales</b> El 68% de los/as trabajadores/as corresponde a mujeres, la empresa considera que son más responsables y realizan un trabajo más fino y delicado acorde con sus productos. La remuneración entre hombres y mujeres es equitativa, incluso en promedio las mujeres reciben una remuneración mayor que los hombres en un 5.3%.</p> <p><b>Permisos</b> Tanto hombres como mujeres tienen la posibilidad de días de permisos anuales pagados.</p> <p><b>Post Natal</b> Se otorga tiempo adicional al legalmente establecido a las mujeres que han sido madres.</p> <p><b>Capacitación Permanente</b> La totalidad de los/as trabajadores/as recibe capacitación en el manejo de los productos cuando ingresa a la empresa. Además hay programas de capacitación anual.</p> <p><b>Aportes adicionales en cobertura de salud</b> Las mujeres cuentan con una cotización adicional en salud que equivale al 4.3% de su sueldo imponible.</p>					

## 7. BAKKAVOR CHILE SA

Empresa	Actividad Principal	Ciudad	Número de trabajadores/as			Sitio web
			Mujeres	Hombres	Total	
Bakkavor Chile SA	Producción Pesquera	Porvenir, XII Región	25	28	53	www.bakkavor.com
ANTECEDENTES	Esta empresa se inicia en el año 2003 produciendo diversas líneas de mariscos congelados.					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Composición de la plantilla</b> El 70% del personal son mujeres, se les considera más idóneas para el proceso productivo de la empresa porque desarrollan un trabajo más meticuloso y delicado.</p> <p><b>Remuneraciones y calidad contractual</b> Hombres y mujeres reciben iguales remuneraciones, incluyendo los cargos de jefatura. Bajo el criterio de seguridad y estabilidad para los/as operarios/as, todo el personal tiene contrato indefinido.</p> <p><b>Capacitación</b> Se ejecuta un programa de capacitación y formación permanente en materias productivas y técnicas, tales como procedimientos administrativos y manipulación de alimentos.</p> <p><b>Participación</b> Diálogo permanente entre los/as operarios/as y las jefaturas. Se promueve la confianza y el compromiso mutuo.</p> <p><b>Descanso especial por embarazo</b> Cuando se encuentran embarazadas, la empresa entrega a sus operarias una hora de descanso extra a lo exigido por la ley.</p> <p><b>Integración con la comunidad</b> La pesquera desarrolla actividades en y con la comunidad de Porvenir y apoya las iniciativas del municipio. Un ejemplo es el campeonato anual de futbolito, organizado por Bakkavor, en el que participan todas las empresas de la zona.</p>					

## 8. TUXPAN INGENIERÍA LTDA.

			Mujeres	Hombres	Total	
Tuxpan Ingeniería Ltda.	Tecnologías de Información	Viña del Mar, V Región	39	50	89	www.tuxpan.cl
ANTECEDENTES	<p>Esta empresa se crea en el año 1993 y está orientada a la entrega de productos y servicios de informática y gestión. En el plano nacional atiende al Estado y a la gran empresa. En el ámbito internacional, exporta servicios de consultoría en gestión informática y productos de software a través de su sitio de comercio electrónico.</p>					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Oportunidades de acceso a cargos de decisión</b>            En esta empresa, el 70% de las jefaturas y el 17% de las gerencias son ocupadas por mujeres, sin diferencias en las remuneraciones entre hombres y mujeres.</p> <p><b>Capacitación</b>            El reglamento interno de la empresa estipula que todas las personas que la integran deben capacitarse constantemente. Se apoya la continuación de estudios del personal, de pregrado y postgrado, además de capacitación en temáticas específicas.</p> <p><b>Flexibilidad horaria</b>            La empresa permite que las y los trabajadores/as accedan a jornadas flexibles si necesitan ausentarse del trabajo por sus responsabilidades familiares, sin alterar sus remuneraciones.</p> <p><b>Remuneraciones</b>            La política de remuneraciones en la empresa propicia que las remuneraciones más altas no sean ofensivas respecto de las menores. Al mismo tiempo, todos/as los/as trabajadores/as pasan a la planta luego de un período de prueba. No se remunera en base a honorarios.</p> <p><b>Beneficios adicionales</b>            El personal accede a beneficios extra como, por ejemplo, los útiles escolares para sus hijos/as.</p>					

## 9. BBDO PUBLICIDAD

Empresa	Actividad Principal	Ciudad	Número de trabajadores/as			Sitio web
			Mujeres	Hombres	Total	
BBDO Chile	Agencia de Publicidad	Santiago, R. M	47	53	100	www.bbdo.cl
ANTECEDENTES	<p>Esta empresa pertenece al holding Omnicom que opera en el ámbito publicitario, servicios de marketing, comunicaciones especializadas y medios interactivos, manejando gran parte de la industria publicitaria en el mundo.</p> <p>BBDO Worldwide es la agencia más grande de este holding, está presente en 54 países del mundo y en Chile desde 1992. Durante la última década se ha mantenido líder en el mercado publicitario nacional.</p>					
ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON ÉNFASIS EN EQUIDAD DE GÉNERO	<p><b>Igualdad de condiciones laborales entre los/as trabajadores/as</b> La selección del personal se basa en las competencias y habilidades de las personas de acuerdo al cargo en la empresa. En BBDO las mujeres representan el 47% a escala directiva.</p> <p><b>Capacitación permanente a los/as trabajadores/as</b> Se establece una política constante de capacitación, recibiendo las inquietudes del personal. Cuando se trata de perfeccionamiento de gran costo como diplomados, post títulos y MBA, la empresa cubre el 70% y el/la trabajador/a solventa el 30% restante. Cuando son capacitaciones de menor duración y menos costosas, la empresa cubre el 100%.</p> <p><b>Flexibilidad en la jornada laboral</b> BBDO implementa varias acciones respecto a la jornada laboral, orientadas por la conciliación entre el trabajo y la familia. Entre ellas se destacan: el día viernes se trabaja hasta las 15:00 hrs; los/as trabajadores/as cuentan con una persona encargada del pago de sus cuentas y tramitaciones; el 24 de diciembre es día de descanso; se otorga un día de vacaciones adicional cuando solicitan el feriado legal entre marzo y diciembre.</p> <p><b>Post Natal para hombres que trabajan en la empresa</b> Los hombres que trabajan en la empresa pueden optar por 10 días hábiles al nacimiento de sus hijos, sin alteración de sus remuneraciones.</p> <p><b>Vacaciones de Invierno para las trabajadoras</b> La empresa implementa una semana de vacaciones para todas las mujeres que ahí se desempeñan y que tengan hijos en el periodo de vacaciones de invierno, para que puedan compartir con ellos/as.</p> <p><b>Aportes adicionales en cobertura de salud</b> El personal cuenta con un seguro de vida y de salud financiado por la empresa. Además, las licencias médicas menores a tres días son financiadas.</p> <p><b>Aporte a la educación de los/as hijos/as de sus trabajadores/as</b> En BBDO se implementa un sistema de becas para los/as hijos/as en los tres niveles: educación básica, media y enseñanza superior, considerando las notas de los/as hijos/as, la evaluación de los/as funcionarios/as y la situación socioeconómica. Por otra parte, la empresa cubre los gastos de jardín infantil de los/as trabajadores/as hasta los cuatro años de edad.</p> <p><b>Otras Buenas Prácticas Laborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diariamente se realiza una pausa en la jornada de 15 minutos aproximadamente para compartir con café y donuts.</li> <li>- Concursos de pintura para los/as hijos/as de los trabajadores/as relacionado con el trabajo de sus padres y madres.</li> <li>- Fiesta de fin de año para el personal y sus cónyuges y/o parejas.</li> <li>- Fiesta de navidad en un día de trabajo (el 24 de diciembre no se trabaja), con actividades recreativas para la familia.</li> </ul>					

# AUTOEVALUACIÓN

## DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA EMPRESA



A través del siguiente cuestionario usted puede auto evaluar la situación de la equidad de género en su empresa.

Las preguntas que se incorporan también pueden servirle para guiar la implementación de BPL con equidad de género en su empresa.

### A. Medidas Relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos

PREGUNTA		SÍ	NO
A.1	¿Existe una política escrita sobre NO discriminación y/o criterios que favorezcan la integración de mujeres en la empresa?		
A.2	¿Se incorporaron procedimientos para enfrentar y prevenir situaciones de acoso sexual en el reglamento interno de la empresa?		
A.3	¿Están las personas encargadas de la selección de personal comprometidas con la equidad de género?		
A.4	¿Hay oportunidades igualitarias de desarrollo para hombres y para mujeres?		
A.5	¿Hay oportunidades de acceso igualitario a cargos de decisión para hombres y mujeres?		
A.6	En su empresa, ¿hay exceso de hombres respecto a mujeres? ¿O hay exceso de mujeres respecto a hombres?		
A.7	¿Existen obstáculos para el desarrollo de las mujeres al interior de la empresa?		
A.8	¿Existen iniciativas que apoyen el desarrollo y promoción laboral de sus trabajadoras mujeres?		
A.9	¿Existe igualdad de condiciones contractuales entre hombres y mujeres?		
A.10	¿Posee la empresa una política de remuneraciones que no discrimina por sexo? (Para responder esta pregunta es necesario ver si los trabajos por los cuales siempre se paga menos son los que tradicionalmente hacen las mujeres).		
A.11	¿Se contemplan formas de capacitación especiales de modo de hacer posible el aprendizaje de trabajadores y trabajadoras que no pueden asistir a cursos presenciales?		
A.12	Los horarios de los cursos de capacitación, ¿consideran los tiempos de los trabajadores/as que tienen hijos/as pequeños a su cargo?		

## B. Medidas de Conciliación de Vida Laboral y Familiar y Beneficios Especiales

	PREGUNTA	SÍ	NO
B.1	¿La empresa tiene la opción de jornada parcial?		
B.2	¿La empresa otorga días de permisos mensuales, a costo de la empresa, a los/as trabajadores/as en caso de control médico, de actividades escolares u otras de hijos/as?		
B.3	¿Los/as trabajadores/as pueden optar por horarios y lugares de trabajo que se acomoden a sus necesidades, con remuneración proporcional?		
B.4	¿La empresa otorga beneficios de permisos pre y/o post natal, adicionales a los que exige la ley para trabajadoras/es?		
B.5	¿La empresa otorga beneficios de sala cuna y jardín infantil, adicionales a los que exige la ley?		
B.6	Cuando un trabajador o trabajadora se ausenta por un período importante de tiempo (especialmente por maternidad) ¿conserva su puesto de trabajo, remuneración y condiciones previas, al regresar al trabajo?		
B.7	¿Se otorgan beneficios a hijos/as de los/as trabajadores/ por rendimiento escolar u otros aspectos?		
B.8	¿Compensa la empresa las diferencias no cubiertas por los sistemas de salud en cuanto a cobertura, especialmente a las mujeres?		
B.9	¿La empresa tiene convenios con Isapres o centros médicos?		
B.10	¿La empresa cuenta con seguros colectivos de salud?		
B.11	La empresa contempla dentro de la política de recursos humanos, mecanismos de apoyo y/o ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia intrafamiliar u otros problemas equivalentes en su familia.		

## C. Medidas de Compromiso, Participación y Difusión

	PREGUNTA	SÍ	NO
C.1	¿Se realizan diagnósticos para identificar la situación de las mujeres en la empresa y medir el impacto de las medidas implementadas?		
C.2	¿Los gerentes y jefes están comprometidos con la equidad de género?		
C.3	¿Incorpora la planificación de la empresa acciones orientadas a la equidad de género?		
C.4	¿Se incluyen temas relacionados con la equidad de género en la negociación colectiva?		
C.5	¿Hay acciones de difusión de los temas relacionados con la equidad de género?		

# Fuentes de información complementaria



Instituciones de Gobierno	Dirección	Teléfono	Correo electrónico / sitio web
<b>SERNAM</b>	Teatinos 950, 5º piso Santiago	02- 5496100	Infomujer@sernam.gov.cl www.sernam.cl www.mujeresdechile.cl
<b>Dirección del Trabajo</b>	Agustinas 1253, Santiago	02- 6749300	www.dt.cl
<b>Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC)</b>	Huérfanos 1117, Piso 9 Santiago	02-6754300	www.sercotec.cl
<b>Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)</b>	Moneda 921, Santiago	2-631 8200	www.corfo.cl

*Nota: Las direcciones regionales pueden encontrarse a través de las direcciones electrónicas o de los teléfonos.*

Instituciones Expertas en RSE	Dirección	Teléfono	Correo electrónico/sitio web
<b>Acción RSE</b>	Av Vitacura 2808, of 901, Las Condes	02- 4350135	Info@accionrse.cl www.accionrse.cl
<b>VincularSE</b>	Av 11 de Septiembre 2155, of 909. Providencia	02- 2340366	www.vincular.org
	Av Brasil 2241, piso 6 Valparaíso	32- 2273880	
<b>Fundación PROhumana</b>	Román Díaz 205, of 601, Providencia, Santiago	02- 2363107	www.prohumana.cl prohumana@prohumana.cl

Instituciones Internacionales	Dirección	Teléfono	Correo electrónico / sitio web
<b>Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina</b>	Av. Dag. Hammarskjöld 3177 Vitacura. Santiago	02-580-5500	www.oitchile.cl
<b>Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)</b>	Av. Dag Hammarskjöld 3241 Vitacura. Santiago	02- 6541099	www.pnud.cl
<b>Banco Interamericano de Desarrollo (BID)</b>	Av. Pedro de Valdivia 0193, piso 10, Providencia	02- 4313700	www.iadb.org

A continuación le ofrecemos información sobre documentos de consulta para profundizar en los temas relacionados con esta guía. Tenga presente que existen en algunos casos versiones digitales que puede solicitar a las direcciones electrónicas de las respectivas instituciones.

#### DOCUMENTOS DE CONSULTA PARA PROFUNDIZAR SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO

Título	Autor	Año	Ubicación
"Manual de Capacitación en Buenas Prácticas Laborales para el Sector Agrícola"	SERNAM y Dirección del Trabajo	2005	Teatinos 950, piso 6 Santiago Centro
"Promoviendo la Igualdad de Género: Guía de los Convenios y Recomendaciones de la OIT de Interés Particular para las Trabajadoras"	Oficina para la Igualdad de Género, OIT	2004	Biblioteca (OIT) Av.Dag.Hammarskjöld 3177 Vitacura
"Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos"	Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, OIT	2004	Biblioteca (OIT) Av.Dag.Hammarskjöld 3177 Vitacura
"Romper el Techo de Cristal: Las Mujeres en Puestos Directivos"	Oficina Internacional del Trabajo, OIT	2004	Biblioteca (OIT) Av.Dag.Hammarskjöld 3177 Vitacura
"Análisis de los Costos y Beneficios de Implementar Medidas de Conciliación Vida Laboral y Familiar en la Empresa" Documento de Trabajo N° 84	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	2003	Teatinos 950, piso 6 Santiago Centro
"ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género"	Oficina Internacional del Trabajo, OIT	2003	Biblioteca (OIT) Av.Dag.Hammarskjöld 3177 Vitacura
"La Hora de la Igualdad en el Trabajo"	Oficina Internacional del Trabajo, OIT	2003	Biblioteca (OIT) Av.Dag.Hammarskjöld 3177 Vitacura
"Promoción de la Igualdad de Género: Guía para los Sindicatos"	Oficina para la Igualdad de Género, OIT	2001	Biblioteca (OIT) Av.Dag.Hammarskjöld 3177 Vitacura
"Género: Un Pacto entre Iguales"	Programa de Promoción de Género, Oficina Internacional del Trabajo, OIT	2000	Biblioteca (OIT) Av.Dag.Hammarskjöld 3177 Vitacura
"Un Trabajo Decente para las Mujeres"	Oficina Internacional del Trabajo, OIT	2000	Biblioteca (OIT) Av.Dag.Hammarskjöld 3177 Vitacura
"Relaciones Laborales de Nuevo Tipo. Sistematización y Detección de Problemáticas de Género"	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)		Teatinos 950, piso 6 Santiago Centro

<b>Título</b>	<b>Autor</b>	<b>Ubicación</b>
"Los Derechos Fundamentales en la Empresa; Algunas Perspectivas de Género". Aporte al debate N° 14	Dirección del Trabajo	Agustinas 1253 Santiago Centro
"Tratados de Libre Comercio: Desafíos para las Relaciones Laborales". Aporte al debate N° 13.	Dirección del Trabajo	Agustinas 1253 Santiago Centro
"Calidad de Vida Laboral en el Trabajo: Percepciones de los Trabajadores". Cuadernos de investigación N° 16	Dirección del Trabajo	Agustinas 1253 Santiago Centro

#### DOCUMENTOS DE CONSULTA PARA PROFUNDIZAR SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

<b>Título</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Ubicación</b>
"El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y el Mundo"	Acción RSE	2003	Tel: 2-4350135 info@accionrse.cl
"Guía Conciliación Vida Laboral y Vida Familiar"	Acción RSE y Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	2003	Tel: 2-4350135 info@accionrse.cl
"Guía de Marketing Responsable, marcas con sentido social"	Acción RSE	2002	Tel: 2-4350135 info@accionrse.cl
"Guía de Reporte Social Empresarial"	Acción RSE	2002	Tel: 2-4350135 info@accionrse.cl
"Guía Acercando la Empresa a la Comunidad"	Acción RSE	2001	Tel: 2-4350135 info@accionrse.cl



# BIBLIOGRAFÍA

▶ **Acción RSE, 2003**

*"El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo"*  
Santiago.

▶ **Acción RSE, 2003**

*"Primeros Pasos. La Empresa y la Responsabilidad Social"*  
Santiago.

▶ **Baltera, Pablo; Omar Aguilar y Juan Dussert, 2004**

*"Derechos Laborales en la Pequeña Empresa. La Visión del Empresario"*  
Cuaderno de Investigación N° 23,  
Dirección del Trabajo. Santiago

▶ **Berg M., Huberto, 2003**

*"Rentabilidad de las Buenas Prácticas Laborales"*  
OIT - Santiago.

▶ **Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, OIT, 2004**

*"Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos"*  
Ginebra.

▶ **Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa, 2003**

*"La Situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile"*  
Santiago.

▶ **Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, Proyecto Prisma, 2000**

*"Guía de Buenas Prácticas en la Valoración del Trabajo"*  
Fondo Social Europeo - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

▶ **Gazmuri, Consuelo. 2002**

*"Los Derechos Fundamentales en la Empresa: Algunas Perspectivas de Género"*  
Santiago.

▶ **Oficina Internacional del Trabajo, 2003**

*"El ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género"*  
Ginebra.

▶ **Oficina Internacional del Trabajo, 1997**

*"De un Empleador a Otro: Hablemos de Igualdad"*  
Oficina de Actividades para los Empleadores, Ginebra.

▶ **Oficina para la Igualdad de Género, OIT, 2004**

*"Promoviendo la Igualdad de Género: Guía de los Convenios y Recomendaciones de la OIT de Interés Particular para las Trabajadoras"*  
Ginebra.

▶ **Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2004**

*"Romper el Techo de Cristal: Las Mujeres en Puestos Directivos"*  
Ginebra.

▶ **Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2003**

*"La hora de la Igualdad en el Trabajo"*  
Ginebra.

▶ **Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2000**

*"Género: Un Pacto entre Iguales"*  
Ginebra.

▶ **Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2000**

*"Un Trabajo Decente para las Mujeres"*  
Ginebra.

▶ **Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2002**

*"Políticas de Empleo. Salarios y Género en Chile"*  
Texto de capacitación, Santiago.

▶ **SERNAM - INE, 2004**

*"Mujeres Chilenas. Tendencias en la Última Década. Censos 1992-2002"*  
Santiago.

▶ **SERNAM, 2003**

*"Análisis de los Costos y Beneficios de Implementar Medidas de Conciliación Laboral y Familiar en la Empresa"*  
Documento de Trabajo N° 84, Santiago.

▶ **SERNAM, 2000**

*"Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010"*  
Santiago.

▶ **Varela, Jacobo, 2004**

*"Buenas Prácticas Laborales"*  
Apuntes, OIT, Santiago.

▶ **Valenzuela, María Elena y Sylvia Venegas, 2000**

*"Mitos y Realidades de la Microempresa en Chile. Un Análisis de Género"*  
CEM, Santiago.



# ANEXOS

▶ GUÍA PRÁCTICA PARA EMPRESAS

2006





# BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

## EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO



Como se indicó al inicio, nos parece relevante la iniciativa impulsada por el gobierno ya que las empresas y el Estado tienen muchas áreas de convergencia. Tanto un sector como otro realizan aportes y avances interesantes de replicar. Consideramos que el instrumento que ha lanzado el gobierno puede servir para marcar la tendencia y concretar una mejora en las condiciones laborales de la mujer.

Incluimos a continuación, la medida N° 13 y el Código de BPL sobre la No Discriminación para la Administración Central del Estado.

GAB. PRES. N° \_\_\_\_\_/

ANT.: Medida N° 13 Plan 100 primeros días de Gobierno.

MAT.: Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado.

SANTIAGO, 14 de Junio del 2006

**DE : PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA**

**A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN**

I. El artículo 1° de la Constitución Política de la República de Chile garantiza que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que el Estado debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos la mayor realización espiritual y material posible, asegurándoles el derecho a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

Los numerales 2° y 3° del artículo 19 de la Constitución, garantizan a todas las personas la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, proscribiendo expresamente toda diferencia arbitraria, y el N° 16 del mismo artículo garantiza la libertad de trabajo y prohíbe cualquier discriminación en el trabajo que no se funde en la capacidad e idoneidad personal.

Por su parte, el artículo 5° del texto constitucional establece el deber del Estado de respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados por ella misma, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

**II.** El principio de igualdad y, particularmente, de igualdad de trato, y la proscripción de toda discriminación en el goce y ejercicio pleno de las libertades y derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución chilena, han sido ampliamente desarrollados por el derecho internacional.

Las obligaciones contenidas en los tratados internacionales sobre derechos humanos suscritos por Chile, obligan al Estado a adoptar medidas para hacer efectivos los derechos proclamados y las obligaciones contraídas.

Entre dichos compromisos se cuentan los que contempla la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Chile el 9 de diciembre de 1989.

Este acuerdo internacional fue adoptado teniendo en especial consideración que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana; reconociendo la importancia social de la maternidad;

**III.** En el sector público, regido por el Estatuto Administrativo, se garantiza el acceso a la carrera funcionaria, así como la promoción y acceso a la capacitación, mediante concurso público, en el que pueden participar en igualdad de condiciones todas las personas que cumplan los requisitos exigidos.

El inciso tercero del artículo 17 del Estatuto Administrativo prohíbe todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia

y teniendo en cuenta que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación.

En tal sentido, la referida Convención dispone en su artículo séptimo letra b), que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas en la totalidad de los planos gubernamentales.

También integran el conjunto de compromisos internacionales asumidos por Chile, las estipulaciones del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre No Discriminación en el Empleo y la Ocupación, incluido entre los convenios fundamentales de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

Por su parte, la ley N° 19.882 sobre Nuevo Trato Laboral encomienda a la Dirección Nacional del Servicio Civil, entre otras, "Incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como, género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza;"

**IV.** El gobierno ha resuelto asumir el desafío de avanzar sustantiva y cualitativamente en la profundización de los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y se ha propuesto incentivar y facilitar el necesario salto cultural que requiere la cabal inserción de la mujer en el mundo laboral y profesional.

Tenemos una oportunidad histórica para ello, marcada por los enormes avances que hemos experimentado en el actual período presidencial en el acceso de la mujer a los más altos cargos de responsabilidad gubernamental, los que debemos extender, a fin de propender a la representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en cargos de responsabilidad directiva.

De otro lado, los cambios experimentados tanto en las relaciones de trabajo como de familia, sugieren el desarrollo de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar responsabilidades laborales y obligaciones familiares. La compatibilización de la vida laboral y familiar constituye una preocupación creciente e indispensable para asegurar a hombres y mujeres una participación más equitativa en el trabajo remunerado y en las responsabilidades familiares.

Las medidas que para tal fin se puedan adoptar favorecen el compromiso, el mejor desempeño individual y el logro de los fines organizacionales. Además crean climas y entornos laborales más humanos, saludables y equitativos.

**V.** En mérito de todo lo anterior, y con la finalidad de dar pleno cumplimiento a las normas que rigen el quehacer público, de precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, y en especial, para garantizar una igualdad de trato entre hombres y mujeres y facilitar una mayor compatibilización de las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares, he resuelto impartir las siguientes instrucciones para la implementación del Código de Buenas Prácticas Sobre No Discriminación, cuya copia se adjunta:

1. El Código de Buenas Prácticas Sobre No Discriminación se aplicará a todos los organismos de la Administración Central del Estado. Para tal efecto, los Ministros, Subsecretarios e Intendentes deberán remitir el presente instructivo y copia del Código adjunto, a todos los servicios y organismos de su dependencia o sector, velando por su adecuada difusión y conocimiento dentro de ellos y de sus propias reparticiones.
2. El respectivo Jefe Superior del Servicio o el Subsecretario, en su caso, elaborará un Plan Trienal de Buenas Prácticas, que incorpore y desarrolle las directrices emanadas de este Instructivo Presidencial.
3. El Plan deberá especificar objetivos, metas, medidas, responsables, plazos, formas de implementación, y mecanismos de control y seguimiento.
4. La Dirección Nacional del Servicio Civil impartirá instrucciones para la elaboración del Plan de Buenas Prácticas de los servicios públicos o ministerios y velará por el cumplimiento del presente Instructivo Presidencial.
5. Cada servicio público o ministerio deberá informar anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil sobre el cumplimiento del Plan de Buenas Prácticas.
6. La misma Dirección evaluará los grados de cumplimiento de los Planes, efectuará recomendaciones y observará incumplimientos en las metas propuestas. Además reconocerá públicamente a aquellos servicios que se destaquen por sus avances en el cumplimiento del presente Instructivo Presidencial.
7. La Dirección Nacional del Servicio Civil, remitirá anualmente un informe a la Presidenta de la República, sobre el desarrollo de los planes de cada servicio público o ministerio, en conformidad al presente Instructivo Presidencial.

*Saluda atentamente a Ud.*

**MICHELLE BACHELET JERIA**  
*Presidenta de la República*





# CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

## LABORALES SOBRE NO DISCRIMINACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO



### I. INTRODUCCIÓN.

1. Desde principios de la década pasada, los gobiernos democráticos han impulsado importantes reformas al Estado para adecuar nuestras instituciones a las exigencias propias de un Estado de Derecho y a los requerimientos del desarrollo económico y social del país.
2. La consolidación del sistema democrático y la modernización de nuestras instituciones han posibilitado mejores niveles de gestión pública, entre otros aspectos, en lo relativo al desarrollo de las personas, hombres y mujeres, ligadas al empleo público.
3. Los fuertes cambios experimentados en las relaciones sociales, familiares y laborales han sido objeto de preocupación y también de políticas públicas, entre otras razones, por sus impactos diferenciados en hombres y mujeres. La incorporación y participación laboral creciente de las mujeres; los cambios en las formas de organización familiar; el aumento de los hogares monoparentales a cargo de mujeres; la modificación de los roles tradicionales de hombres y mujeres; y las nuevas realidades del mercado del trabajo, nos imponen el desafío de construir entornos laborales más productivos, humanos y justos, que favorezcan mayores grados de inclusión y cohesión social.
4. La proscripción de la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, la necesidad de una mayor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, constituyen principios y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones de trabajo.
5. Para ello, el Gobierno se comprometió, entre otras medidas, a dictar un Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado, que, en lo pertinente, pueda ser adoptado voluntariamente por las empresas privadas.
6. Con este fin, en el mes de marzo del 2006, se constituyó la Comisión Gubernamental encargada de proponer un Código de Buenas Prácticas, coordinada por el Servicio Nacional de la Mujer e integrada, además, por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Servicio Civil y que contó con asesoría técnica de la Oficina Internacional del Trabajo.



### II. OBJETIVOS.

1. Reafirmar la voluntad del Estado, en su rol de empleador, de impulsar políticas y medidas contra la discriminación y que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.
2. Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades en los órganos de la Administración del Estado, asegurando la vigencia del principio de no discriminación y en especial, el de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.
3. Fomentar y favorecer el desarrollo de políticas de recursos humanos en los órganos de la Administración Central del Estado, destinadas fundamentalmente a prevenir y erradicar discriminaciones, directas e indirectas.
4. Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.
5. Propender hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

### → III. DIRECTRICES.

#### 1. Procesos de reclutamiento y selección.

- a. Asegurar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, no importen discriminaciones de ningún tipo.
- b. Los procesos de reclutamiento y los llamados a concurso no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a éste.
- c. En los procesos de reclutamiento y llamados a concurso no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, tales como pruebas de embarazo.
- d. Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como sexo, domicilio, apariencia física, edad u otro.
- e. Se aplicará estrictamente el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, contenido en el decreto N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en la preparación y ejecución del proceso de reclutamiento y selección, para evitar desigualdades o discriminaciones.
- f. En los concursos de ingreso, los currículum vitae se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos del postulante, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará de los resultados del concurso.
- g. Para garantizar la igualdad en el proceso de selección, en el evento que se presente un postulante cuya discapacidad le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación, los encargados del referido proceso deberán tomar las medidas necesarias para poner a su disposición instrumentos de postulación adaptados, sin que dicho requerimiento quede asociado al currículum respectivo.

- h. Cada servicio público o ministerio, en su caso, deberá formular un programa de inducción, que se aplicará a todas las personas que ingresen a los órganos de la Administración Central del Estado. Dicho programa deberá ajustarse a las directrices que formule la Dirección Nacional del Servicio Civil.

#### 2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación:

- a. Los servicios, a través del departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que, al interior de la institución exista la debida difusión de los procesos de promoción. Dicha difusión deberá efectuarse, en especial, a través del correo electrónico y mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de sus dependencias.
- b. Los servicios deberán asegurar, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.
- c. Las acciones de capacitación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que, por circunstancias extraordinarias y no previsibles, ello resultare imposible. En este último caso, se deberá conciliar con el jefe directo la forma en la que se facilitará el acceso a la capacitación.
- d. Se deberá instar a que los comités bipartitos de capacitación incluyan temáticas como “la no discriminación e igualdad de oportunidades” en su plan anual de capacitación.

### **3. Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva.**

- a. Propender y fomentar una mayor participación de las mujeres en los concursos de cargos directivos y de responsabilidad, implementando, entre otras medidas, modalidades amplias de difusión. Especial relevancia y cuidado adoptará el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, en la difusión de los concursos que se efectúen para la provisión de cargos con nivel de responsabilidad institucional, a fin de que lleguen al conocimiento oportuno de todos los funcionarios y funcionarias habilitados para concursar, en igualdad de condiciones.
- b. Propender a una representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en la designación de jefaturas de los ministerios y servicios públicos no incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública.
- c. Priorizar, en igualdad de condiciones y mérito, la designación de mujeres en los concursos de jefaturas, en aquellos ámbitos o sectores en que se encuentren sub representadas.
- d. Precaver que la valoración y retribución del trabajo de hombres y mujeres se funde en criterios distintos del mérito, evitando toda discriminación fundada en el sexo.

### **4. Condiciones de Trabajo.**

- a. Deberán tomarse todos los resguardos para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y funcionarios.
- b. Se deberán adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.
- c. Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto del trabajo encomendado importen descalificaciones personales.
- d. Asegurar que las condiciones de trabajo no importen discriminaciones de ningún tipo.
- e. Se deberán diseñar e implementar, en conformidad a la ley 16.744, medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

### **5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales.**

- a. Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.
- b. Diseñar medidas para que las mujeres embarazadas, ante igualdad de condiciones con otros funcionarios, puedan optar por no cumplir sus jornadas durante el trabajo nocturno.
- c. Identificar y/o desarrollar formas de flexibilización de los permisos que se otorguen a la madre para dar alimentación a sus hijos.

- d. Difundir e instar al ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus responsabilidades parentales, en especial las licencias para el cuidado del hijo enfermo y demás establecidas en las Normas de Protección a la Maternidad contempladas en el Código del Trabajo.

#### **6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares.**

- a. Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.
- b. Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.
- c. Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

#### **7. Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.**

- a. Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores. Igualmente, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar un persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.
- b. Deberán diseñarse medidas especiales destinadas a difundir la normativa sobre acoso sexual entre todos los trabajadores. Asimismo, los departamentos de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán designar a una persona responsable, para que con los resguardos de privacidad necesarios, recoja las inquietudes o denuncias concretas vinculadas a esta materia.
- c. Los departamentos de recursos humanos o los que hagan sus veces, deberán efectuar acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores.
- d. Se deberá incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.
- e. Se deberá informar periódicamente al Jefe del servicio sobre los hechos o conductas constatados, en el marco de los numerales precedentes, así como las medidas adoptadas para su corrección. Igual información proporcionarán a la Junta Calificadora.



### Nuestra misión:

Articular y facilitar acciones y herramientas que permitan a las empresas incorporar progresivamente la responsabilidad social como un modelo de gestión basado en las dimensiones económica, social y medioambiental.



**Acción RSE** es una organización sin fines de lucro formada por empresas líderes de diversos sectores productivos, que se han comprometido a incorporar la responsabilidad social (RSE) a la gestión de sus negocios.

Su objetivo es promover y difundir la RSE en el ámbito empresarial, y generar nuevas redes locales e internacionales para un fructífero intercambio de experiencia entre las empresas. Para ello, desarrolla diferentes productos y servicios que apoyan y fortalecen una gestión socialmente responsable.

## Herramientas disponibles



**El ABC de la Responsabilidad Social en Chile y el Mundo**



**Manual de Primeros Pasos**



**Indicadores de Responsabilidad Social Corporativa**



**Guía Acercando la Empresa a la Comunidad**



**Guía Reporte Social Empresarial**



**Casos Académicos**



**Guía Marketing Responsable: Marcas con Sentido Social**



**Guía Responsabilidad Ambiental de un Buen Ciudadano Corporativo**



**Guía Cómo Conciliar la Vida Laboral y la Vida Familiar**



**Guía Voluntariado Corporativo**



**Guía Vida Sana en la Empresa**

## Empresas socias:

ACHS-AES GENER-AGUAS ANDINAS-AGUAS ANTOFAGASTA-ANGLO AMERICAN CHILE-ANTOFAGASTA MINERALS-ARGOS-BANCO ESTADO-BANCO SANTANDERSANTIAGO-BCI-CAJA COMP. LOS ANDES-CCU-CHILETABACOS-CEMENTOS BIO-BIO-CODELCO-COLBÚN-CÓRPORA TREMONTES-COCA - COLA -EFE-EMPRESAS LIPIGAS-ENAMI-ENERSIS-ESCUELA ADMINISTRACIÓN PUC-ESSO PETROLERA-FALABELLA S.A.-FERRADA NEHME -FINNING CHILE-GERDAU AZA-ING CHILE-IST-KALEIDA DIGITAL-KPMG-KORN / FERRY INTERNATIONAL-MASISA-MC DONALD´S-MCCANN ERICKSON-METROGAS-MINERA CERRO COLORADO-MINERA ESCONDIDA-MINERA LOS PELAMBRES-MOVISTAR-NATURA COSMÉTICOS-NESTLÉ CHILE-ORBI CONSULTORES S.A.-PEOPLE & PARTNERS-PHILIPS CHILENA-PIMASAPLAZA VESPUCCIO-POLPAICO-PORTUARIA SAN ANTONIO-PRICEWATERHOUSECOOPERS-PRINCIPAL-RADIO COOPERATIVA-SODEXHO-THE NEWFIELD NETWORK CHILE TERRANOVA-TERRA NETWORKS CHILE S.A.-URQUIDI Y RIESCO ABOGADOS-VTR-WALT DISNEY CO.

Diseño  
GRUPO OXIGENO

Impresión  
OGRAMA

Elaborado por:



Con el auspicio de:



#### ACCION RSE

Vitacura 2808, Of. 901, Las Condes, Santiago - Chile

Tel: 562-435.0135 Fax: 562-435.0052

E-mail: [info@accionrse.cl](mailto:info@accionrse.cl)

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

#### SERNAM

Teatinos 950, 5º piso, Santiago - Chile

Tel: 562- 5496100 Fax: 562-5496100

E-mail: [Infomujer@sernam.cl](mailto:Infomujer@sernam.cl)

[www.sernam.cl](http://www.sernam.cl), [www.mujereschile.cl](http://www.mujereschile.cl)