

Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género

Género aplicado a la gestión de personas

Claudia Echeverría Turres-Área Mujer y Trabajo

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER

Seminario Equidad de Género y Buenas
Prácticas Laborales

Ministerio de Relaciones Exteriores

Septiembre 2015



SERNAM

Autonomía de las Mujeres

Autonomía Física

- Violencia contra las Mujeres
- Buen Vivir de la Sexualidad

Autonomía Política

- Participación

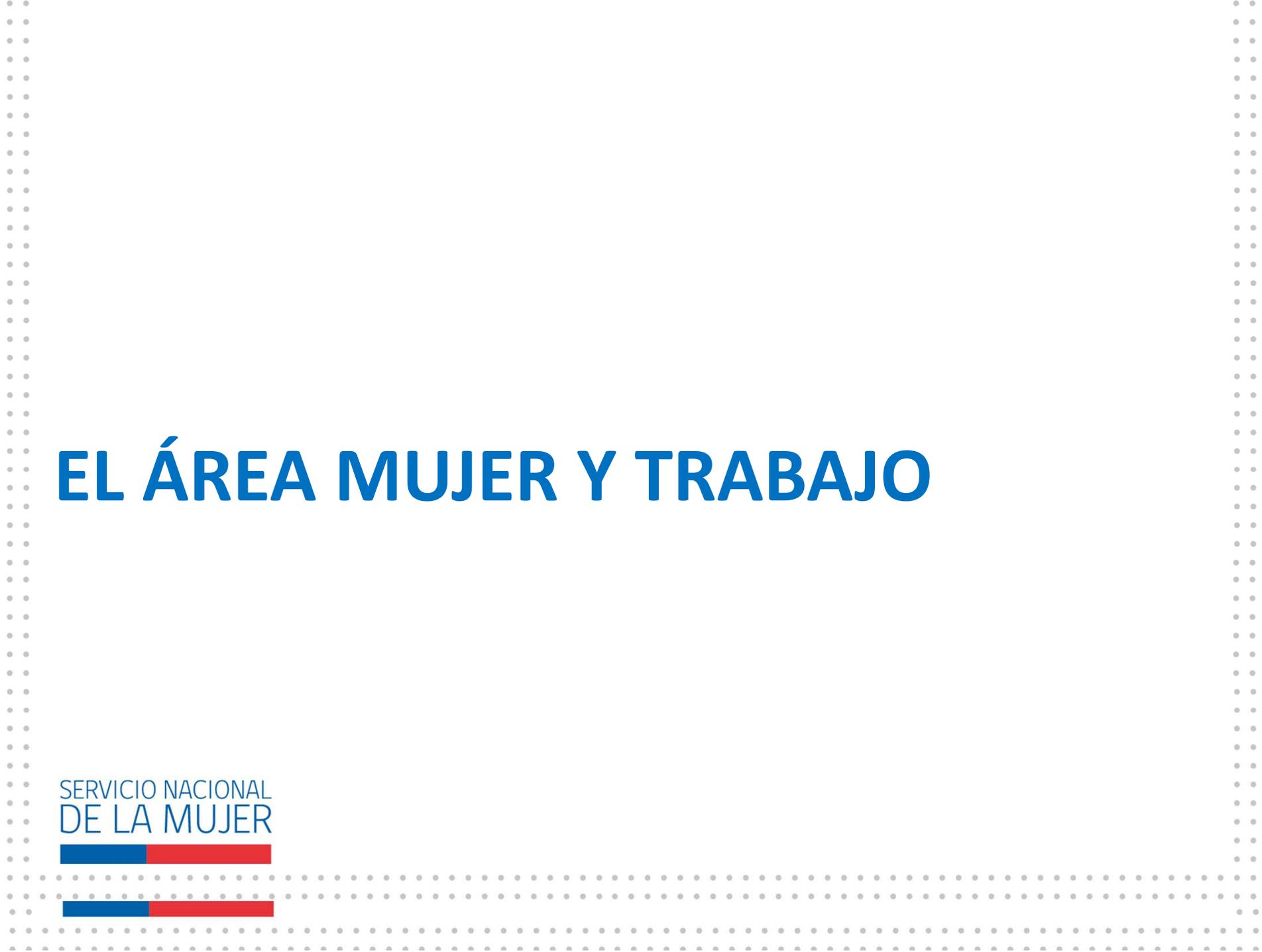
Autonomía Económica

- **Mujer y Trabajo**



AUTONOMÍA ECONÓMICA

- La **autonomía económica** es parte de los tres pilares de la igualdad de género y la ciudadanía paritaria según señala el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe
- Se define como “La capacidad para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos” (CEPAL)
- “La autonomía económica se entiende como la capacidad de las personas de generar ingresos propios para satisfacer sus necesidades de subsistencia. De tal forma quien no genera ingresos es pobre aun cuando tenga la posibilidad de acceder a los ingresos de otros, lo cual lo ubica como económicamente dependiente.” (Rosa Bravo)



EL ÁREA MUJER Y TRABAJO

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER

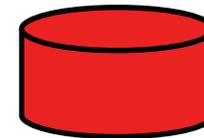
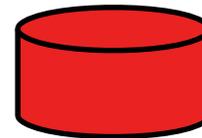
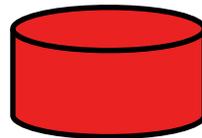
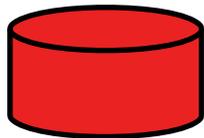




MISIÓN SERNAM: Promover en la sociedad la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en toda su diversidad y la implementación de políticas, planes y programas que transversalicen la equidad de género en el Estado

PRODUCTO ESTRATÉGICO DEL ÁREA: Apoyo y fortalecimiento de la **autonomía económica, de las mujeres**

DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO ESTRATÉGICO: Conjunto de iniciativas programáticas tendientes a fortalecer la autonomía económica de las mujeres: empleabilidad, emprendimiento; buenas prácticas laborales en el mundo público y privado



**PROGRAMA
MUJERES
TRABAJADORAS
JEFAS DE HOGAR**

**MUJERES
ASOCIATIVIDAD Y
EMPREDIMIENTO**

PROGRAMA 4 A 7

**BUENAS
PRACTICAS
LABORALES**





GÉNERO

SEXO	GÉNERO
Biológico	Cultural
Innato	Aprendido socialmente
No se puede cambiar	Puede cambiar
Universal	Varía de cultura en cultura



SISTEMA SEXO GÉNERO

- El contexto del sistema sexo género se articula con el modelo económico y por ende con la organización del trabajo y la división sexual de este.
- *“(...) el sistema sexo-género está siempre intrínsecamente relacionado con los factores políticos y económicos en cada sociedad.”* (De Lauretis en Sharratt, 1993:22)
- En esta división sexual del trabajo, las mujeres están a cargo de la reproducción (simbólica y/o material) y los hombres de la producción. Por ende las mujeres aparecen *naturalmente* como conocedoras de trabajos que se realizan en el espacio doméstico (no remunerado) aprendidos en el espacio de la socialización familiar



SISTEMA SEXO GÉNERO

- Los trabajos que se desarrollan fuera del espacio doméstico (trabajo remunerado) tienen mayor *prestigio* puesto que están mediatizados por un salario y una especialización que no es “*natural*” si no que se instala en espacios de formación más formal (la escuela, la empresa, la universidad, entre otras)



LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

- División que se produce entre actividades relacionadas con producción de la esfera económica y de la reproducción de la vida cotidiana
- La cultura, a través de la división sexual del trabajo asigna roles a hombres y mujeres

MUJERES	HOMBRES
trabajo reproductivo	trabajo productivo
no remunerado	remunerado
espacio doméstico	espacio público





TRABAJO REPRODUCTIVO

- Se da exclusivamente en el espacio doméstico y por esa condición se vio privada en el pasado de la participación en el espacio público, y aún actualmente se sigue considerando como responsabilidad exclusiva de las mujeres
- El trabajo doméstico es invisible por su condición de ser un bien de consumo sumamente perecedero y no remunerado
- No es reconocido en las cuentas nacionales, por tanto no se valora en aporte de las mujeres al desarrollo de los países



TRABAJO PRODUCTIVO

- Inicialmente este trabajo estaba destinado a los hombres
- Es un trabajo que tiene valor de cambio y por tanto es reconocido socialmente
- Las mujeres entran al trabajo productivo en condiciones de desventaja, porque siguen con el trabajo de la casa
- Aún hay subestimación del trabajo productivo de las mujeres, por eso ganan menos por el mismo trabajo
- Mujeres trabajan en extensiones de labores

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER





DOBLE Y TRIPLE JORNADA

Mujer carga con:

- trabajo asalariado
- trabajo doméstico
- participando en organizaciones

EL PROBLEMA POLÍTICO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

- La diferencia vuelta desigualdad, es un problema político (Lamas, 1989:178).

"(...) la diferencia biológica, cualquiera que esta sea (anatómica, bioquímica, etc.) se interprete culturalmente como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas, con una moral diferenciada para unos y para otras, es el problema político que subyace a toda la discusión académica sobre las diferencias entre hombres y mujeres."

- Desde esta lógica, de instalación de la desigualdad de género como tema político, el rol del Estado resulta clave para aportar en el cuidado de otras y otros como responsabilidad política y del conjunto de la sociedad

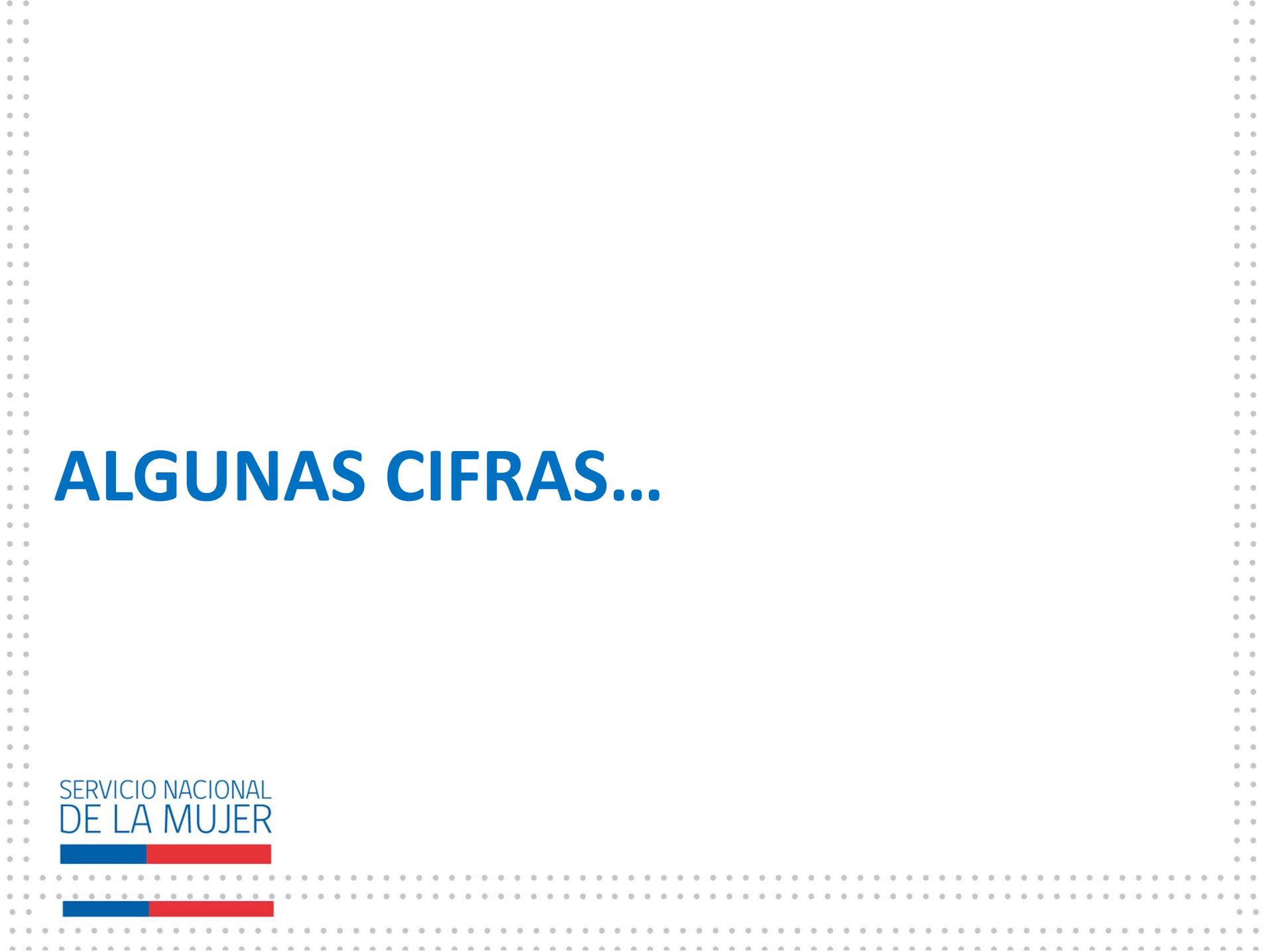


OIT -TRABAJO DECENTE

*Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un **ingreso digno**, **seguridad** en el lugar de trabajo y **protección social** para las familias, mejores perspectivas de **desarrollo personal e integración** a la sociedad, **libertad** para que la gente exprese sus opiniones, **organización y participación** en las decisiones que afectan sus vidas, e **igualdad de oportunidad** y trato para todas las mujeres y*

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER
hombres





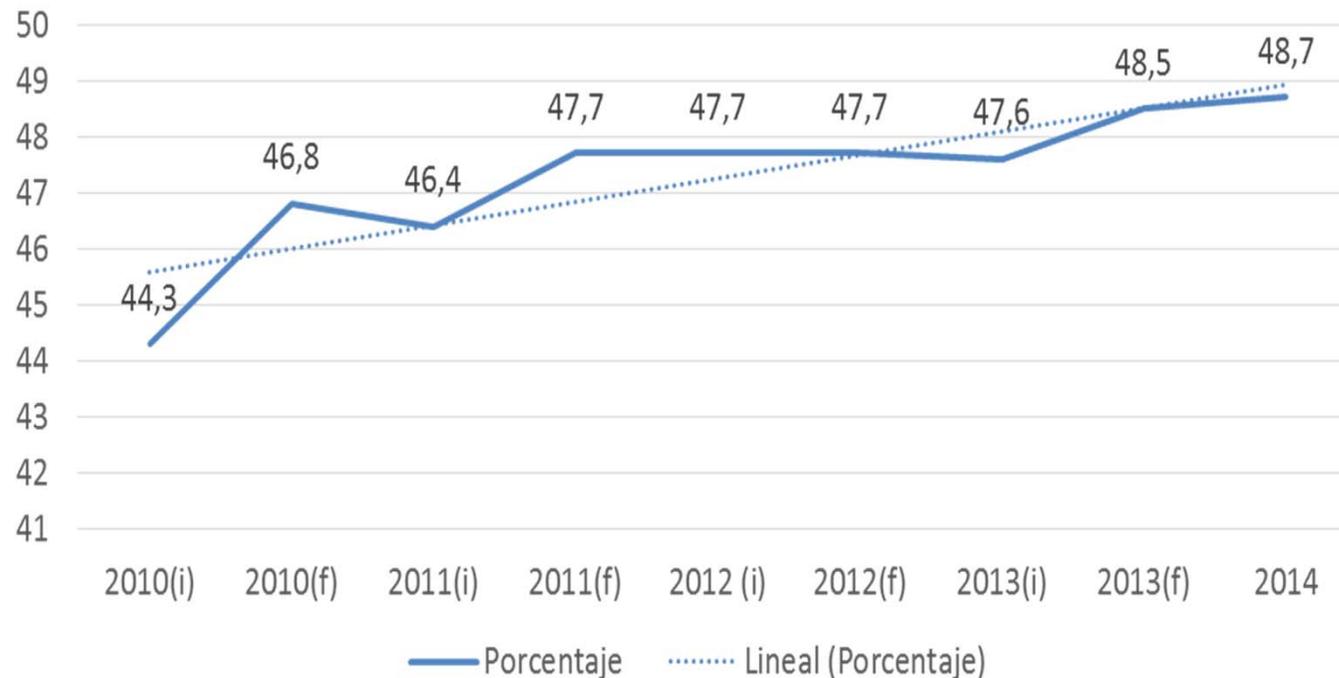
ALGUNAS CIFRAS...

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER



Participación laboral

Participación laboral de mujeres en porcentajes
2010-2014



Incremento sostenido de la tasa de participación laboral de mujeres. Pero sigue siendo bajo (impacta en competitividad)



Participación laboral

- Los trabajos femeninos se concentran en el **sector servicios personales, comunitarios y sociales, comercio e industrias manufacturera**
- Mayoritariamente acceden a oficios y funciones reconocidos como **“extensiones del trabajo doméstico”**
- Se desempeñan mayoritariamente en el **mercado informal o en sectores con oferta laboral temporal o eventual (inestables)**
- Al egresar del mercado laboral, reciben en, promedio, **una menor pensión que los hombres** (salarios más bajos, menos años de cotización)

DE LA MUJER





Brecha salarial

Según la Superintendencia de Pensiones, en 2013, el ingreso imponible promedio de los trabajadores dependientes hombres que cotizan en el sistema de AFP fue de \$625.866. Esto es 19,9% superior al ingreso imponible promedio de las mujeres, que llegó a \$521.835.

Brecha salarial

La brecha salarial, según datos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI 2011), realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el caso de Chile alcanzó al 34,5% para ese

	Total país
Todo	-16,1%
- Hasta educación básica	-15,4%
- Educación media incompleta	-14,3%
- Educación media completa	-18,8%
- Educación terciaria incompleta	-24,7%
- Educación terciaria técnica completa	-14,3%
- Educación universitaria completa	-36,1%

	Sexo				Brecha
	Ocupación		Salarios		
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
No especificada	6,2%	3,3%	482.061	696.508	-30,8%
Agricultura o ganadería	4,9%	6,1%	280.056	373.706	-25,1%
Pesca	0,4%	0,6%	537.918	662.317	-18,8%
Explotación Minas y Canteras	0,9%	3,6%	1.547.881	1.732.250	-10,6%
Industrias manufactureras no metálicas	5,7%	7,1%	488.182	621.959	-21,5%
Industrias manufactureras metálicas	0,7%	2,3%	647.109	645.198	0,3%
Suministro de Electricidad o gas	0,2%	0,7%	829.598	1.052.989	-21,2%
Construcción	3,7%	22,4%	591.246	604.644	-2,2%
Comercio al por mayor y menor	22,3%	15,4%	435.682	562.006	-22,5%
Hoteles y Restaurant	6,0%	2,3%	339.016	444.503	-23,7%
Transporte, almacenamiento y comunicación	3,0%	7,2%	548.887	548.711	0,0%
Intermediación Financiera	4,6%	3,2%	843.376	963.886	-12,5%
Actividades Inmobiliarias	15,2%	13,5%	490.914	659.870	-25,6%
Adm. Pública y Defensa	3,5%	1,5%	453.115	608.104	-25,5%
Enseñanza	10,4%	3,5%	596.510	672.505	-11,3%
Servicios Sociales y de Salud	3,6%	0,9%	574.121	899.504	-36,2%
Otras Actividades Servicios Comunitarias	8,4%	5,7%	380.920	482.888	-21,1%
Consejo de Administración de Edificios y Condominios	0,3%	0,8%	294.898	276.413	6,7%
Organizaciones y Órganos Extraterritoriales	0,0%	0,0%	1.100.507	1.053.852	4,4%
Total	100,0%	100,0%	494.333	639.771	-22,7%

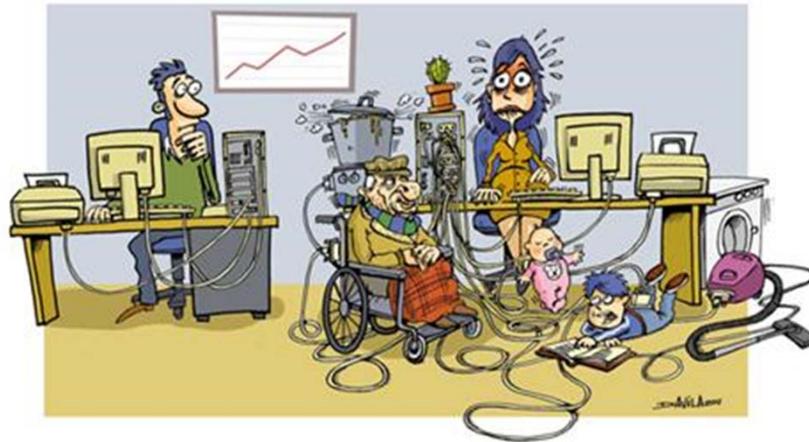


Uso del tiempo

- El 34% de las mujeres que trabajan, hacen las tareas del cuidado sin ayuda (PNUD, 2010)
- El 77,8% de las mujeres destinan 3.9 horas para realizar trabajo doméstico no remunerado entre lunes y viernes y un 31.8%, unas 2.6 horas para el cuidado de personas en el hogar (INE, 2009)
- Los hombres destinan entre 2.9 y 1.6 horas, pero con tasas de participación muchísimo más bajas que las mujeres (40.7% y 9.2% respectivamente) (INE, 2009)

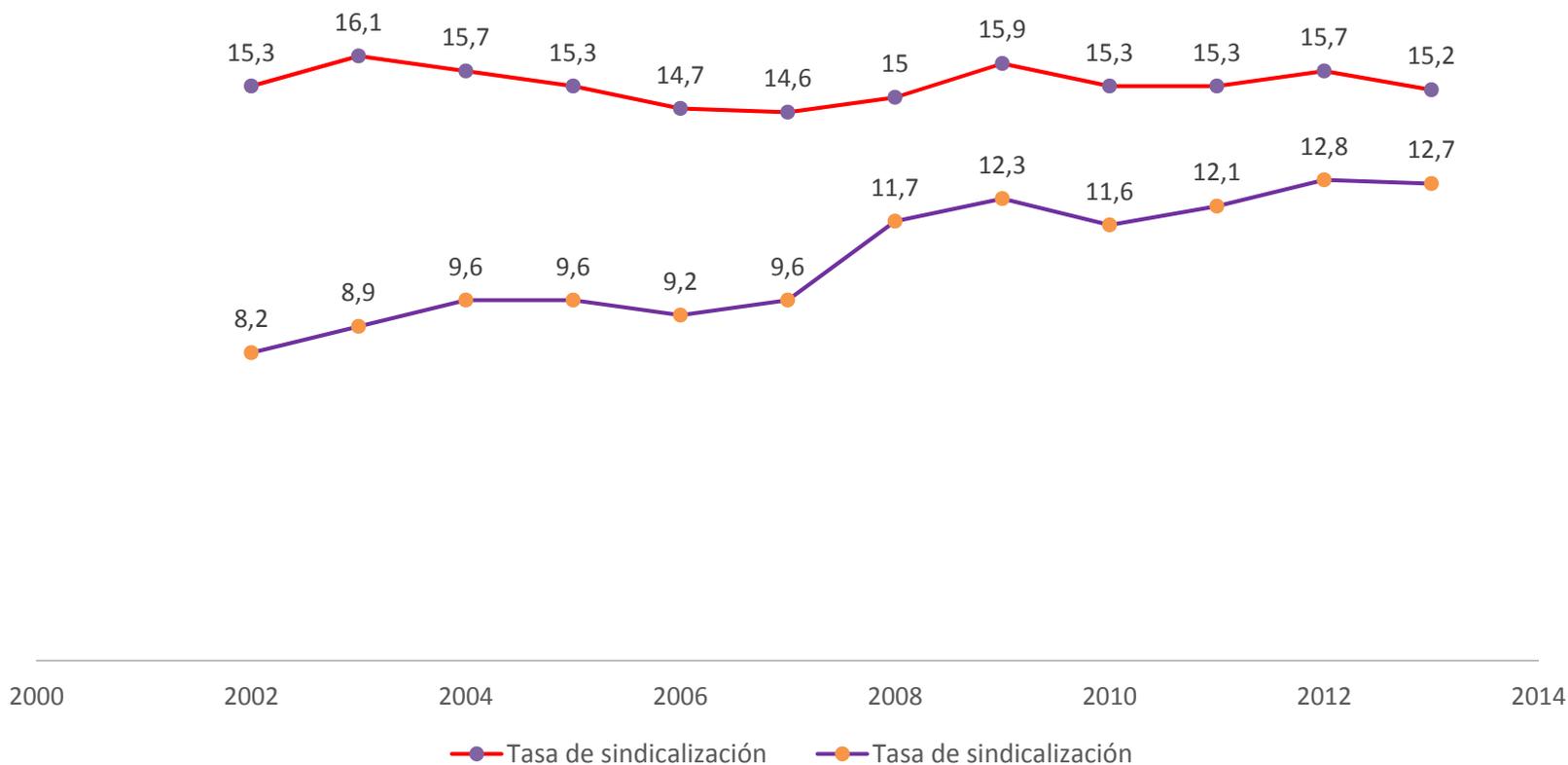
Uso del tiempo

Todas las transformaciones en el mundo del trabajo, no han ido acompañadas por cambios significativos en la distribución de las responsabilidades de crianza, cuidado de adultos mayores y enfermos, como de la multiplicidad de tareas domésticas, todas ellas necesarias para desarrollar la vida cotidiana al interior de las familias.



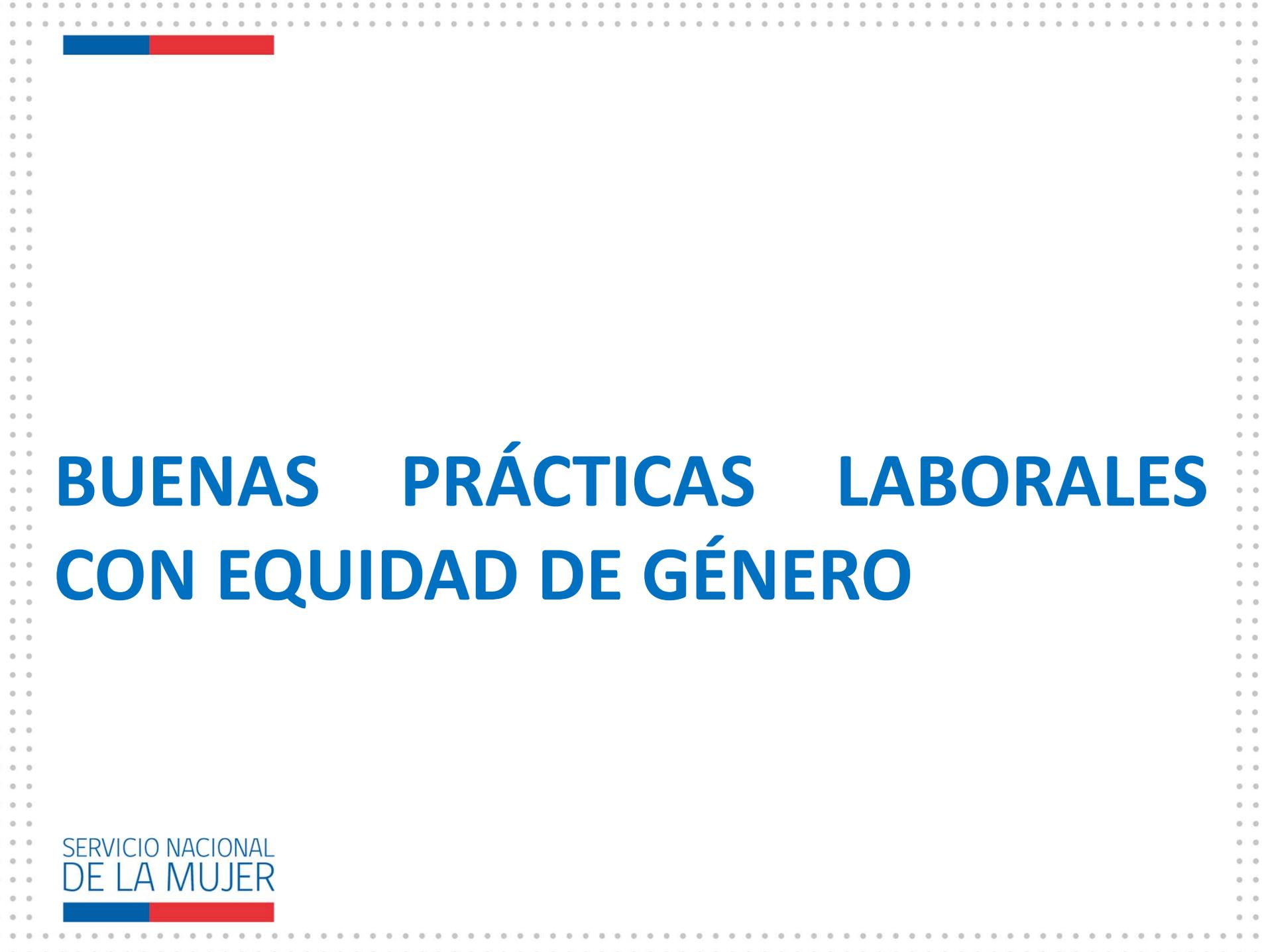
Situación sindical de las mujeres trabajadoras

Evolución tasas de sindicalización (*)
2002-2013



Fuente: Dirección del Trabajo

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER



BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER





PROGRAMA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Equidad de Género en Organizaciones

- Promueve un cambio cultural al interior de las organizaciones públicas y privadas para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en espacios laborales de calidad, propiciando medidas para enfrentar brechas de género en el empleo y propiciando la co-responsabilidad

Norma NCh 3262: Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Documento de aplicación voluntaria que contiene, requisitos y especificaciones técnicas basadas en la experiencia
- Fruto del consenso de todas las partes interesadas e involucradas en la actividad u objeto de la misma y es aprobada por un organismo reconocido, que en el caso de Chile es el Instituto Nacional de Normalización, INN.





Norma NCh 3262

- Se elaboró en forma participativa con diversos actores públicos y privados
- Es la primera Norma de esta naturaleza en América Latina. Su principal desafío es generar un cambio en la cultura laboral y gestión organizacional
- Busca:
 - Promover la igualdad entre mujeres y hombres
 - Generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno
 - Favorecer buenas prácticas y buenas relaciones entre la organización y sus trabajadores/as
 - Formalizar-Medir-Mejorar

FORMALIZACIÓN
DE LA MUJER





Norma NCh 3262

- De cumplimiento voluntario
- Tiene estructura según el sistema de gestión ISO 9000. Es compatible con las NCh ISO 9001, 14001 y 18001, para la integración entre sistemas de gestión en la organización
- Establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal



NCh3262: Aspectos

Ámbitos Organizacionales	Aspectos abordados en la Norma NCh 3262-2012
Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección de personal. • Desarrollo de carrera. • Representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisión. • Asegurar condiciones de acceso a las mujeres/ hombres en sectores de actividad y oficio donde su género esté subrepresentado. • Acceso a la capacitación. • Prácticas de remuneración y compensación basadas en criterios de igualdad. • Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incorporando la corresponsabilidad.
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurarse que la infraestructura con que se cuenta contempla espacios laborales e instalaciones acondicionados y adecuados para mujeres y hombres, fuerza laboral mixta. • Facilitar las condiciones de seguridad física y personal para las mujeres y hombres que permitan asegurar tanto el cumplimiento de la ley de seguridad y salud, como también de la adecuación de los equipos, maquinarias y elementos de protección personal.
Ambiente de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar prejuicios y estereotipos acerca de mujeres y hombres e implementar una política de comunicación y sensibilización que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación. • Estimular la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto mutuo en las distintas actividades y niveles de la organización. • Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como así también entre pares. • Difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente de garantías de igualdad de oportunidades. • Asegurar condiciones de acceso a las mujeres y hombres en sectores de actividad y oficio donde su género esté subrepresentado. • Revisar e incluir, en el caso de que no existiese, en el reglamento o documento pertinente, las materias de prevención y sanción, no sólo de acosos sexual sino además de acoso laboral o mobbing. • Asegurar que se implementen programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud asociados a su sexo. • Estimular acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad para las personas de la organización. • Asegurar que se tomen medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar.



Sello Iguala-Conciliación



Distinción de carácter **promocional** que dará derecho a la organización certificada a incorporarlo en las estrategias promocionales.

SERVICIO NACIONAL
DE LA MUJER





DESAFÍOS

La OIT (2013) ha señalado la importancia de:

- Promover sindicalización de las mujeres y su participación en la negociación colectiva para cerrar brechas de género
- Incorporar temática de género en la acción sindical: atender necesidades e intereses de las trabajadoras y llamar a erradicar toda discriminación y violencia hacia las trabajadoras
- Promover cambio cultural para erradicar prácticas sexistas (discriminación de género, otras)



DESAFÍOS

Además, se debe avanzar en:

- Identificar y visibilizar las brechas de género al interior de las organizaciones.
- Promover que las organizaciones adopten prácticas de equidad de género en su gestión de personas.
- Elaborar planes de acción que promuevan una mayor participación de las mujeres en todo tipo de cargos
- Es importante que, desde el Estado, se continúen propiciando las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y se abran espacios para compartir buenas experiencias.
- Avanzar en los cambios para la corresponsabilidad social.

GRACIAS!

