



# INICIATIVA DE **PARIDAD DE GÉNERO** CHILE

---

---

## ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA PARA CERRAR LAS BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO

---

---

### APOYAN



COMMITTED TO  
IMPROVING THE STATE  
OF THE WORLD

### GRUPO DE LIDERAZGO



## La paradoja chilena

La competitividad de un país u organización está determinada por su talento humano, las habilidades y la productividad de su fuerza de trabajo y si su población está integrada de manera efectiva en el mercado laboral. Por lo tanto, asegurar el desarrollo y participación del talento disponible de la mitad de la población, compuesta por mujeres, es crítico para determinar qué tan exitoso será un país o empresa en el futuro.

Esto bien se puede aplicar al caso de Chile, un país con un nivel de educación relativamente alto entre sus mujeres, pero con un nivel de participación laboral y empoderamiento económico relativamente bajo. Avanzar en este ámbito constituye hoy una oportunidad.

De hecho, el acceso masivo y paritario a la educación en todos los niveles es uno de los fenómenos destacables de los últimos 25 años en nuestro país. La cobertura en la Educación Básica supera el 90%, en Educación Media está por sobre el 70%, la matrícula total en Educación Superior se quintuplicó y en los estudios de postgrado se multiplicó por 20 (ComunidadMujer, 2016). Así, aun cuando en este último cuarto de siglo se han incorporado 2,4 millones de mujeres al mercado de trabajo chileno, y aumentado sus tasas de participación laboral del 31% en 1990 al 48,3% en el 2016 (ENE, 1990 y 2016<sup>1</sup>), Chile todavía sigue siendo el país con la octava participación femenina más baja en comparación a las 34 naciones que forman parte de la OCDE (OCDE, 2015) y uno de los peor posicionados en materia de brecha salarial y acceso de mujeres a altos cargos.

El Foro Económico Mundial (el Foro) pone la alerta sobre esta paradoja, advirtiendo que países como Chile no están obteniendo un retorno óptimo sobre la inversión de educar a las mujeres, debido a factores culturales, estructurales y laborales. Lo anterior ha motivado a esta institución, desde 2012, a la implementación de iniciativas de paridad de género en Turquía, Japón, Corea del Sur y México. Además, en 2016, el Foro y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) establecieron una alianza a fin de llevar a la práctica la iniciativa en Chile, primera de esta naturaleza en Sudamérica, con miras a ser escalada en la región.

<sup>1</sup>Considerar que el año 2010 el INE comienza a aplicar la Nueva Encuesta de Empleo (NENE), con una nueva metodología para medir niveles y tasas de ocupación, desocupación e inactividad de la Población Económicamente Activa del país, por lo tanto, no son estrictamente comparables

## La Iniciativa de Paridad de Género

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile es una alianza público-privada que tiene como propósito reducir la brecha de género y aumentar la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral en nuestro país.

En ese contexto, la IPG creará caminos para que la economía chilena capture los beneficios que traen los altos niveles de acceso a la educación, y así alcanzar una adecuada y plena participación de las mujeres en los mercados, potenciando, de este modo, el crecimiento.

Para la implementación de la IPG se ha creado un Grupo de Liderazgo, conformado por representantes de empresas, autoridades de gobierno y actores de la sociedad civil, que se han comprometido a colaborar en la dirección de esta iniciativa y así asegurar la sustentabilidad de la misma.



**FIGURA 1.**  
Estructura del grupo de liderazgo



Asimismo, la IPG buscará la adhesión de una amplia gama de compañías y actores del sector público y de la sociedad civil. Junto a ellos, tomando en cuenta los contextos políticos y económicos para la viabilidad de los avances, impulsará el diálogo entre sectores y acciones conjuntas para cerrar las brechas económicas de género que mide el Foro cada año a través del Índice Global de Brecha de Género.

## Brechas económicas de género

De acuerdo este índice, en 2016 Chile ocupa el lugar 70 de 144 países. Sin embargo, en relación con el subíndice de Participación y Oportunidades Económicas, cae al lugar 119. Este subíndice incluye la medición sobre participación laboral femenina (lugar 92), brechas salariales de género (133) y barreras al ascenso a cargos ejecutivos o de mayor jerarquía (lugar 84).

Escalar posiciones en este ranking no solo es un asunto de justicia o de superación de la desigualdad y la pobreza, sino también un factor de crecimiento clave para el país. Un estudio reciente del Ministerio de Economía (Berlien *et al.*, 2016) calcula que por cada cien mil mujeres adicionales que se incorporen al mercado laboral, el Producto Interno Bruto (PIB) se incrementaría en promedio 0,65 puntos porcentuales en Chile.

Desde el retorno a la democracia, y atendiendo el deber del Estado de promover un desarrollo inclusivo en nuestro país, se han generado avances significativos en la institucionalidad y en la agenda de género. Ello permite tener una base robusta en la que cimentar la IPG. Así, la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el desarrollo de programas que incentivan la participación laboral femenina, alineando esta agenda con la de productividad<sup>2</sup>, son importantes pasos adelante, así como reformas al Código Laboral tendientes a una mayor corresponsabilidad en el cuidado de las y los hijos<sup>3</sup>. También lo ha sido el nuevo marco regulatorio a las Sociedades Anónimas que promueve el reporte de la diversidad en sus directorios, gerencias de primera línea y demás posiciones, así como de la brecha salarial de género al interior de sus organizaciones. También cabe destacar la creación de la Norma Chilena 3262 sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y el Sello Igual.

## Tres ámbitos de acción

### **1. Baja participación laboral femenina**

<sup>2</sup> Por medio de iniciativas como el Más Capaz, Capital Abeja, Programa Emprendimiento, Banca Mujer Emprendedora.

<sup>3</sup> Por ejemplo, la Ley N° 20.545 sobre postnatal parental (2011), la ley N° 20.761 que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos/as (2014) y la ley N° 20.764 que modifica el Código del Trabajo cambiando el epígrafe del Título II del Libro II por "De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar" (2014).

De este modo, los esfuerzos de la IPG se focalizarán en aumentar la participación laboral, disminuir la brecha salarial y las barreras de ascenso de las mujeres en las empresas públicas y privadas, además de medidas transversales.

Las acciones para remontar la baja participación laboral se concentrarán en las adultas entre 25 y 59 años<sup>4</sup>, ajustándose a las recomendaciones de la OIT respecto de trabajo decente<sup>5</sup>. Si bien en las últimas décadas se ha duplicado la inserción laboral de las mujeres, aún son muchas las que, estando en edad activa, no participan del trabajo remunerado (Figura 2).

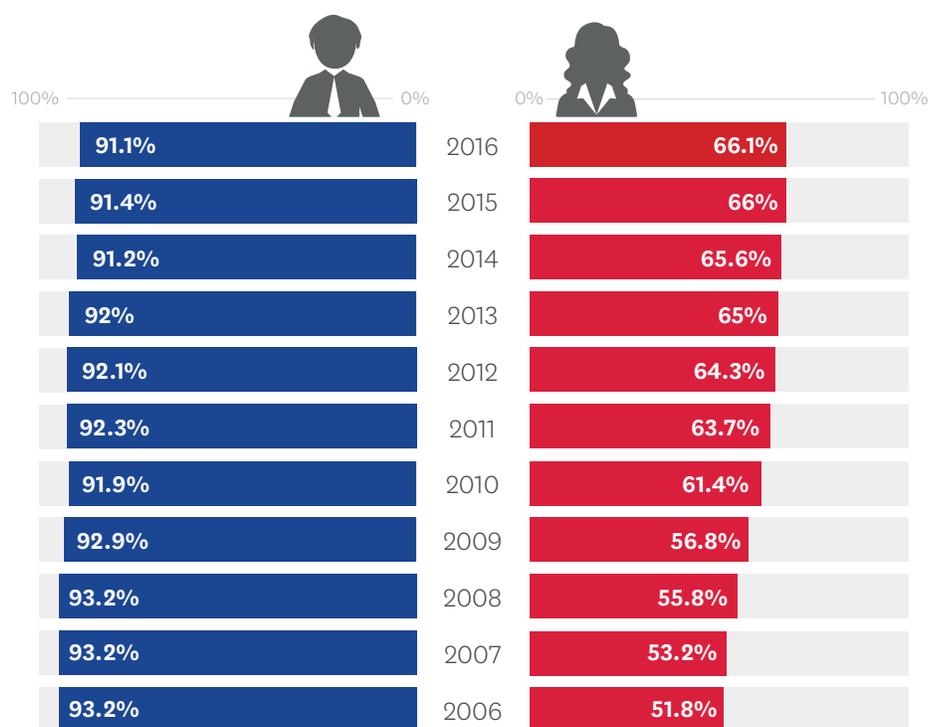
A medida que aumenta la vulnerabilidad, hay menos condiciones para ingresar al mercado del trabajo. Las mujeres que participan en menor medida, tienen niveles educacionales más bajos, habitan en zonas rurales, pertenecen a menores deciles de ingreso, tienen más de 40 años y son las con más hijos/as

a su cargo (Arriagada y Gálvez, 2014; ComunidadMujer, 2016; Berlien *et al.*, 2016). Con todo, esta dificultad para entrar y permanecer en el mundo del trabajo remunerado no responde exclusivamente a condiciones individuales, sino que está relacionada con las características estructurales del mercado laboral (normativa, salarios, horarios, segregación ocupacional y territorial).

Asimismo, el ingreso de las mujeres al mercado laboral no es independiente de los ciclos económicos, por lo que la efectividad de las medidas propuestas en este documento, está estrechamente ligada con el desempeño de la economía en los próximos años.



**FIGURA 2.**  
Tasa del promedio anual  
de participación laboral,  
por sexo (25-59 años),  
2006-2016



Fuente: Elaboración propia en base a ENE y NENE (INE, 2006-2016).

4 Esta focalización en las mujeres adultas responde a que es recomendable que las y los adolescentes y jóvenes estudien y aumenten su capital humano (tanto en la educación media como superior) y que las y los adultos mayores gocen de su etapa de retiro.

5 Trabajo decente "significa acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres" (OIT).

Otro factor que inevitablemente afecta la inserción laboral femenina, proviene del espacio privado, debido a la persistencia de roles familiares tradicionales que sobrecargan a las mujeres con responsabilidades domésticas y de cuidados. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015) señala, por ejemplo, que en un día tipo las mujeres dedican 5,9 horas a labores de trabajo no remunerado versus 2,7 horas de los hombres. Lo anterior se traduce en que aquellas que están en el mercado laboral deben asumir una doble o triple jornada, con los costos que ello tiene para su salud física y psíquica pero también con la pérdida de oportunidades de avance y promoción en el mundo laboral.

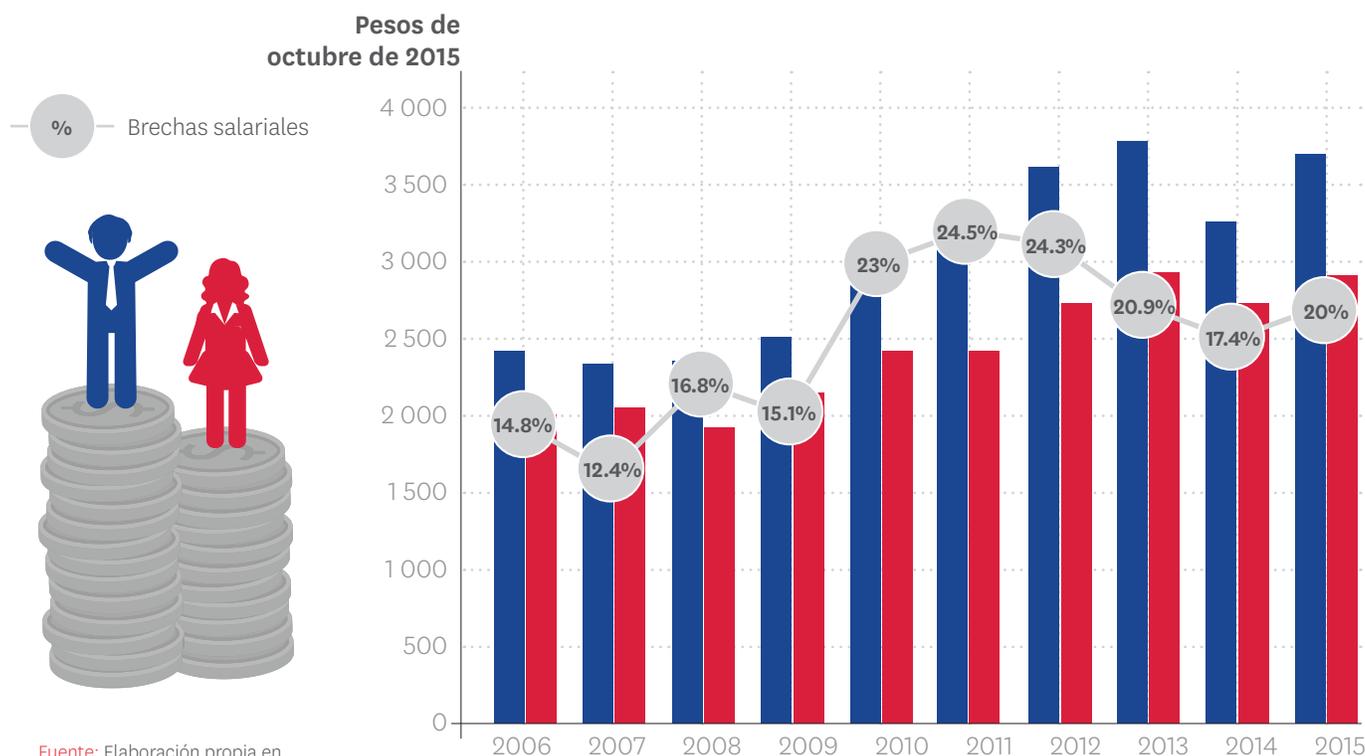
## 2. Persistente brecha salarial de género

En Chile las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres (Figura 3). Ello se explica por su concentración en ocupaciones tradicionalmente consideradas “femeninas”, asociadas a su rol histórico de cuidado -como salud, educación y limpieza-, y por desempeñarse en áreas de menor productividad, en los niveles más bajos y medios de las estructuras organizacionales.

Las estadísticas nacionales (NESI, 2015), muestran que en promedio las mujeres ganan un 31,6% menos que los hombres (402 mil y 587 mil, en promedio, respectivamente). Ahora bien, al tener ellas jornadas laborales más cortas, conviene también analizar la diferencia en remuneraciones en términos de hora trabajada, lo que arroja una brecha 20%, en desmedro de las mujeres. Esta se ha mantenido prácticamente inalterable en los últimos 25 años (Figura 3)<sup>6</sup>.



**FIGURA 3.**  
Ingreso medio de la actividad principal por hora de los trabajadores dependientes, según sexo (25-59 años) y brecha salarial de género, 2006-2015

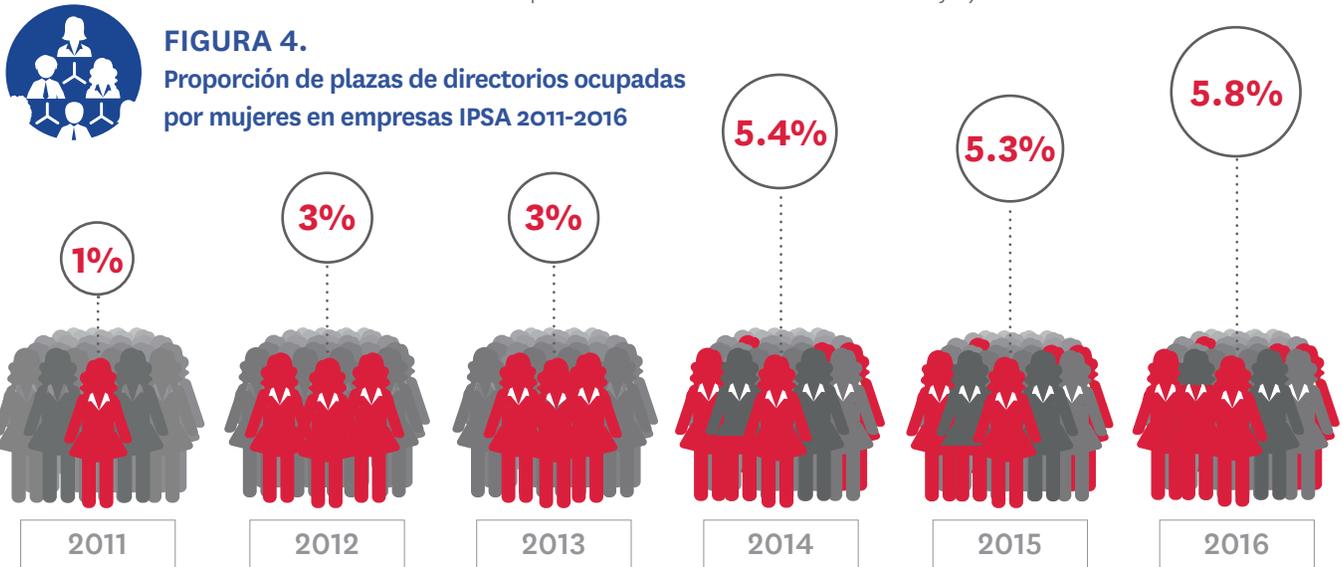


<sup>6</sup> Cabe destacar que la brecha salarial descrita surge de una comparación gruesa que no controla por variables observables como nivel educacional, experiencia, categoría ocupacional, sector económico, tamaño de la empresa o región, entre otras. Afinar estas mediciones es parte de los desafíos que plantea la propia IPG.

A lo anterior se suma que diversas investigaciones han concluido que gran parte de la brecha salarial de género no es explicada por variables observables -como nivel educacional, grupo ocupacional, rama de actividad, tamaño de la empresa, región, etc.- y que, si fuese por el capital humano de hombres y mujeres, esta diferencia sería a favor de ellas.

### 3. Barreras de ascenso de las mujeres en las empresas

Es tanta la diferenciación de las trayectorias y oportunidades laborales según el género, que hoy las mujeres tienen bajísima participación en cargos de liderazgo en las organizaciones. En las empresas del Sistema de Empresas Públicas (SEP) se logró que un 40% de las plazas de directorios esté ocupada por mujeres -ello en el marco de la meta presidencial fijada en el gobierno de Michelle Bachelet, y 5 de los 20 directorios tienen en su presidencia a una mujer (en 11 de los 15 restantes, la vicepresidencia está en manos de una mujer)<sup>7</sup>.



Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

<sup>7</sup> Información provista por el Sistema de Empresas Públicas (enero de 2017).

<sup>8</sup> Ranking Mujeres en Alta Dirección (ComunidadMujer, septiembre de 2016).

El escenario en las empresas listadas en el IPSA (Índice de Precio Selectivo de Acciones) es aún más desigual, pues no hay presidenta en ninguno de sus 43 directorios y solo un 5,8% de las plazas son ocupadas por mujeres (Figura 4)<sup>8</sup>.

### FIGURA 5. Principales determinantes de las brechas económicas de género en Chile

#### DETERMINANTES CULTURALES



Socialización temprana y construcción de identidad asociada a roles tradicionales de género que determinan la división del trabajo en:

hombre proveedor y mujer cuidadora. Se expresa, entre otras cosas, en intereses y rendimientos académicos segmentados por sexo, en decisiones vocacionales igualmente diferenciadas y, ya en la adultez, en la concentración en ciertos sectores y ramas de la economía y en su responsabilidad, prácticamente exclusiva, del cuidado y las tareas domésticas.

#### DETERMINANTES ORGANIZACIONALES



El ámbito laboral tiende a reproducir el proceso de construcción social del género. Así, en las empresas chilenas

generalmente se asocia el liderazgo empresarial con rasgos masculinos. Cuesta ver los beneficios de la inclusión de mujeres en las organizaciones, hay prejuicio respecto de sus capacidades y se asumen mayores costos de contratación, asociados con la maternidad (PNUD, 2010; Tokman, 2011).

## DETERMINANTES LEGALES E INSTITUCIONALES



La legislación laboral chilena no permite el buen equilibrio entre la parentalidad y el trabajo al establecer que las mujeres son las primeras responsables del cuidado de los hijos/as y depositar sobre sus hombros los costos de la reproducción familiar.

## Medidas y actividades

La Iniciativa de Paridad de Género en Chile propone 10 medidas para aumentar la participación y oportunidades económicas de las mujeres, en función de los siguientes criterios:

1	<b>Viabilidad temporal</b> considerando la extensión de la IPG, de 3 años.
2	<b>Factibilidad política</b> tomando en cuenta el contexto político y los actores involucrados para su ejecución.
3	<b>Factibilidad técnica y económica</b> considerando los equipos y el financiamiento disponible.
4	<b>Impacto esperado</b> en relación al ranking en el subíndice de Participación y oportunidades económicas (Foro Económico Mundial, 2016a).
5	<b>Balance público-privado</b> , en vista que las medidas seleccionadas involucran tanto a actores del sector público como privado y la sociedad civil.

Para alcanzar las **10 medidas**, la Iniciativa convoca a los actores de gobierno, de la sociedad civil y a las empresas privadas a apoyar el plan de actividades que se ha diseñado para la ejecución de cada una de las medidas. Al comprometerse con una o más actividades, los adherentes de la Iniciativa estarán generando colectivamente un cambio hacia un país más igualitario.

## Aumento de la participación laboral femenina

Se proponen **dos medidas** para aumentar la participación laboral femenina.

1. Implementación del enfoque de género en las políticas de recursos humanos de las empresas<sup>9</sup>.
2. Difusión del Sub Sistema Nacional de Cuidado a cargo del Ministerio de Desarrollo Social.

<sup>9</sup> El enfoque de género en las políticas de recursos humanos se referirá a abordar las brechas existentes entre hombres y mujeres en la participación laboral, el salario y el acceso a puestos de liderazgos.

Tabla 1. Medidas propuestas para aumentar la participación laboral femenina

1.1. Implementación del enfoque de género en las políticas de recursos humanos de las empresas		
Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>iniciativa privada</b> que puede ser impulsada a corto plazo por la IPG, con el objetivo de reducir las barreras organizacionales para el ingreso y desarrollo profesional de las mujeres en las empresas.	Generar evidencias sobre los beneficios de incrementar el empleo femenino en la empresa.	Levantamiento de casos de estudio con empresas chilenas que evidencien los beneficios financieros, retorno de inversión y mejora del ambiente laboral que implica la equidad de género en las empresas, incluyendo los beneficios de la presencia femenina en ramas económicas y cargos masculinizados.
	Promover la incorporación de un enfoque de género en las políticas de recursos humanos de las empresas.	Preparación de una compilación de buenas prácticas y modelos organizacionales con enfoque de género, que disponga de metodologías y herramientas para su implementación.
	Difundir y promover certificaciones y sellos de igualdad laboral.	Sensibilización sobre el valor de la equidad de género en las empresas, a nivel de juntas directivas, equipos gerenciales y de recursos humanos.  Capacitación en buenas prácticas de igualdad laboral.  Promoción de una red de empresas para el intercambio de experiencias y prácticas organizacionales con equidad de género.  Promoción de eventos que difundan y promuevan los sellos y certificaciones de igualdad laboral hacia el sector empresarial.
1.2. Difusión del Sub Sistema Nacional de Cuidado a cargo del Ministerio de Desarrollo Social		
Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>política pública</b> cuya implementación puede ser difundida en el mediano plazo por la IPG. Responde al diagnóstico sobre la persistencia de una tradicional división sexual del trabajo en las familias chilenas y sus implicancias en la participación laboral de las mujeres.	Concientizar al sector privado y la opinión pública sobre los impactos positivos de esta política sobre la participación laboral femenina.	Coordinación de una jornada de trabajo, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social, para conocer el Sub Sistema Nacional de Cuidado, proponer mecanismos de difusión y relevar su importancia para la participación laboral femenina.  Elaboración y difusión de un documento de trabajo que: (1) evalúe la primera etapa de implementación del Sub Sistema Nacional de Cuidado (12 comunas) en relación a su aporte a la participación laboral de las mujeres y (2) proponga medidas complementarias al respecto.

## Reducción de brechas salariales de género

Se proponen **tres medidas** para visibilizar y reducir la brecha salarial de género en las empresas del sector público y privado.

1. Medición y corrección de brechas salariales de género en ambos sectores.
2. Alianza para difundir y promover avances en los reportes de las normas 385 y 386 de la Superintendencia de Valores y Seguros.
3. Propuesta para el próximo gobierno de modificación de la Ley de Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres.

*Tabla 2. Medidas propuestas para reducir las brechas salariales de género*

### 2.1 Medición y corrección de brechas salariales de género en ambos sectores

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>iniciativa pública y privada</b> que puede ser promovida a corto plazo por la IPG. Surge del diagnóstico sobre la persistencia de una brecha salarial de género que responde, entre otras cosas, a prejuicios de género sobre el desempeño de las y los trabajadores, a la ausencia de criterios objetivos y rigurosos para definir cómo remunerar el trabajo y al desconocimiento sobre la actual Ley de Igualdad Salarial.	Desarrollar una metodología estandarizada de análisis y medición de brechas salariales de género para ser utilizada en las empresas privadas.	Instauración de una mesa de trabajo para estandarizar una metodología para la medición y análisis de las brechas salariales de género.
	Analizar la medición de brechas salariales de género en el sector público en el marco del plan piloto “Evaluación de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género en la administración pública” <sup>10</sup> .	Pilotear la metodología estandarizada para la medición y el análisis de las brechas salariales de género en algunas empresas.
	Fomentar prácticas organizacionales para medir y reducir las situaciones de brecha salarial de género.	Análisis de la metodología y los resultados de la medición de brechas salariales de género realizada en el Instituto de Seguridad Laboral, con foco en la identificación de facilitadores y obstaculizadores de este proceso.
		Sensibilización respecto de la importancia de medir sostenidamente y reducir las brechas salariales de género.
		Disposición de programas de apoyo para la implementación de la metodología estandarizada para la medición y el análisis de las brechas salariales de género.

<sup>10</sup> El plan piloto de “Evaluación de Puestos de Trabajo con perspectiva de Género en la administración pública” es desarrollado en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), en el marco del Protocolo de Acuerdo suscrito por la ANEF y el Gobierno de Chile (julio de 2015), en base a una metodología desarrollada y a los principios del Convenio Núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

## 2.2. Alianza para difundir y promover avances en los reportes de las normas 385 y 386 de la Superintendencia de Valores y Seguros

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>alianza público-privada</b> que puede ser facilitada a mediano plazo por la IPG. Responde al diagnóstico sobre la necesidad de uniformar el criterio para medir la brecha salarial de género entre las empresas que reportan las normas 385 y 386.	<p>Difundir los resultados de las normas 385 y 386 entre las empresas, bajo la modalidad de “cumpla o explique”.</p> <p>Instaurar una discusión profunda respecto a qué metodología podría ser mejor para la medición de brechas salariales de género entre las empresas que reportan a la Superintendencia de Valores y Seguros.</p>	<p>Difusión en medios de comunicación de las normas 385 y 386 y los resultados de su segundo reporte (mediados de 2017), comparación con los del 2016 (año de entrada en vigencia) y visibilización de avances y retrocesos (ranking).</p> <p>Evaluación de metodologías utilizadas para la medición de las brechas salariales de género en los reportes a la norma 386 el año 2017.</p> <p>Diseño y propuesta a la Superintendencia de Valores y Seguros de una nueva planilla de reporte a la norma 386.</p>

## 2.3. Propuesta para el próximo gobierno de modificación de la Ley de Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una propuesta de <b>modificación legal</b> que puede ser impulsada a mediano plazo por la IPG para el próximo gobierno. Responde al diagnóstico sobre la ineficacia de la Ley de Igualdad Salarial producto de la ausencia de mecanismos legales que faciliten su aplicación y la reversión de la brecha salarial de género.	Implementar, de cara a una próxima administración de gobierno, una mesa de trabajo para revisar y proponer modificaciones y mejoras a la Ley de Igualdad Salarial.	<p>Compilación de evidencia sobre la efectividad de la Ley de Igualdad Salarial.</p> <p>Desarrollo de recomendaciones para la mejora de la Ley de Igualdad Salarial.</p> <p>Presentación ante las futuras autoridades del Ejecutivo y Legislativo de la necesidad de mejora de la Ley y las propuestas diseñadas para ello.</p>

## Disminución de barreras al ascenso femenino

Se proponen **tres medidas** para disminuir las barreras al ascenso femenino y aumentar su presencia en altos cargos gerenciales y directivos en el servicio público y en empresas públicas y privadas.

1. Desarrollo de compromisos tendientes hacia la paridad de género en cargos directivos y gerenciales de empresas privadas.
2. Acuerdos con empresas de servicio de reclutamiento y selección de altos ejecutivos/as (*headhunters*) para aumentar la presencia de mujeres en altos cargos gerenciales y directivos.
3. Difusión de los mecanismos del Servicio Civil para el acceso de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.

Tabla 3. Medidas propuestas para disminuir las barreras al ascenso femenino

### 3.1. Desarrollo de compromisos tendientes hacia la paridad de género en cargos directivos y gerenciales de empresas privadas

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>iniciativa privada</b> que puede ser impulsada a corto plazo por la IPG. Responde al diagnóstico sobre la existencia de prácticas organizacionales que actúan como barreras al ascenso femenino.	Sensibilizar sobre la sub-representación de las mujeres en cargos directivos y los beneficios de promover a más mujeres en posiciones de liderazgo.	Realización y reporte de campañas de sensibilización dirigida a empresas – con foco en juntas directivas, equipos gerenciales y grupos de recursos humanos-.
	Propiciar y hacer seguimiento a compromisos tendientes a un mayor liderazgo femenino en empresas privadas.	Visibilización de mujeres candidatas a altos cargos gerenciales y directivos.
		Fomento de equidad de género en procesos de selección de altos cargos gerenciales y directivos, por ejemplo, a través de la difusión de manuales con buenas prácticas, talleres de sensibilización, seminarios, modelos reales de inclusión y/o el apoyo de asesoría técnica.
		Promoción de las redes que tienen las mujeres al interior de las empresas a través de programas de mentorías o apadrinamiento/amadrinamiento.
		Promoción y seguimiento de compromisos tendientes hacia la paridad de género en cargos directivos de empresas privadas, definiendo metas para la incorporación de mujeres en un determinado período.

### 3.2. Acuerdos con empresas de servicio de reclutamiento y selección de altos ejecutivos/as (*headhunters*) para aumentar la presencia de mujeres en altos cargos gerenciales y directivos

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>iniciativa privada</b> que puede ser impulsada a mediano plazo por la IPG. Responde al diagnóstico sobre la existencia de sesgos y prejuicios de género en los procesos de selección para altos cargos gerenciales y directivos.	Sensibilizar a las empresas <i>headhunters</i> sobre la importancia de la equidad de género en los procesos de selección y los beneficios de la equidad de género en las organizaciones.	Desarrollo de un taller de sensibilización a <i>headhunters</i> .
	Desarrollar acuerdos con <i>headhunters</i> para aumentar la presencia de mujeres en altos cargos gerenciales y directivos.	Establecimiento de acuerdos y/o sellos de promoción de diversidad de género con <i>headhunters</i> .

### 3.3. Difusión de los mecanismos del Servicio Civil para el acceso de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>política pública</b> que puede ser impulsada a mediano plazo por la IPG. Responde al diagnóstico sobre la baja postulación y nombramientos de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.	Difundir el estado actual y el valor de la presencia de mujeres en los cargos de Alta Dirección Pública.	Sistematización de una línea base sobre la composición por sexo en el proceso de selección de cargos de Alta Dirección Pública para su posterior seguimiento.
	Promover la postulación y selección de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.	Revisión de los criterios incorporados en los procesos de selección de los cargos de Alta Dirección Pública que pueden traducirse en barreras al ingreso de mujeres.
		Articulación de una red de mujeres que califican para cargos de Alta Dirección Pública y hacer difusión sobre procesos de postulación a dichos cargos.
		Reconocimiento a Servicios Públicos con proporción destacada de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.

## Medidas transversales

Se proponen **dos medidas** transversales para aumentar la participación y oportunidades económicas de las mujeres.

1. Promoción de reconocimiento y certificaciones entre empresas que instauren prácticas de paridad de género.
2. Promoción de programa de sensibilización y desnaturalización de estereotipos de género.

Tabla 4. Medidas transversales propuestas para aumentar el empleo de las mujeres.

### 4.1. Promoción de reconocimiento y certificaciones entre empresas que instauren prácticas de paridad de género

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>alianza público-privada</b> que puede ser generada a corto plazo por la IPG para incentivar la implementación de prácticas organizacionales conducentes a la reducción de brechas de género.	Generar evidencias sobre los beneficios de incrementar la participación laboral femenina en las empresas.	<p>Visibilización y posicionamiento de empresas certificadas con la Norma Nch3262 y con el Sello Igual-Concilia.</p> <p>Generación de redes de trabajo de las empresas ya certificadas para acompañar a las que deseen certificarse e implementar un sistema de gestión organizacional libre de sesgo de género.</p> <p>Promoción del subsidio entregado por el Programa Focal de CORFO entre empresas PYME (de apoyo a PYMES en procesos de certificación).</p>
	Generar instancias de reconocimiento desde la IPG a las empresas que participen de la instancia y reduzcan brechas de género en su interior.	Reconocimiento de empresas participantes de la IPG que han reducido brechas de género en algunas de las dimensiones trabajadas por esta instancia.

### 4.2. Promoción de programa de sensibilización y desnaturalización de estereotipos de género

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una <b>alianza público-privada</b> que puede ser impulsada a mediano plazo por la IPG. Responde al diagnóstico sobre la persistencia en la sociedad chilena de valores tradicionales sobre el rol de las mujeres, vinculándolas al espacio privado y a las tareas domésticas y de cuidados.	Difundir campañas de sensibilización y desnaturalización de estereotipos de género.	Identificación de medios de comunicación públicos y privados interesados en apoyar la campaña.
		Promoción de campañas públicas y privadas ya existentes que contribuyan a la desnaturalización y erradicación de los estereotipos tradicionales de género.
		Diseño e implementación de un plan de comunicación para la visibilización y desnaturalización de los sesgos o estereotipos que inciden en el desarrollo integral de hombres y mujeres.
		Desarrollo de programas de concientización sobre los efectos de los “sesgos inconscientes” en la equidad económica de género a nivel público y privado.

ComunidadMujer estuvo a cargo de la elaboración del presente documento, con el apoyo del BID, el Foro y el Grupo de Liderazgo, y es responsable técnico de este.

Para profundizar en el diagnóstico y las medidas propuestas por la Iniciativa de Paridad de Género en Chile ingrese a [www.iniciativaparidadgenero.cl](http://www.iniciativaparidadgenero.cl)

Más información en [info@iniciativaparidadgenero.cl](mailto:info@iniciativaparidadgenero.cl)

## Bibliografía

Arriagada, I., y Gálvez, T. (2014). Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género. Departamento de Estudios y Capacitación SERNAM. Santiago, Chile.

Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D., Varela, P. (2016). Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda.

ComunidadMujer (2016). Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Chile.

Contreras, D., Plaza, G. (2010). *Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. Feminist Economics*. Santiago, Chile.

INE (2015). Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.

Foro Económico Mundial (2016a). *The Global Gender Gap Report*.

Foro Económico Mundial (2016b). *Closing the Economic Gender Gap: Learning from the Gender Parity Task Forces*.

PNUD (2010). “Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad”. Santiago, Chile.

Tokman, A. (2011). Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial. SERNAM, Santiago, Chile.



# INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO CHILE

## APOYAN



COMMITTED TO  
IMPROVING THE STATE  
OF THE WORLD

## GRUPO DE LIDERAZGO

