

NOMBRE DEL PROGRAMA: BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO

 PROGRAMA NUEVO - VERSIÓN: 8
 SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
 MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

CALIFICACIÓN

Recomendado favorablemente

I. ANTECEDENTES

PROPÓSITO

Organizaciones laborales con desigualdad de genero disminuyen sus niveles de desigualdad

DIAGNÓSTICO

Desigualdades de género en organizaciones laborales.

La incorporación de mujeres en forma masiva al mercado de trabajo es uno de los fenómenos más importantes registrados durante el Siglo XX. Sin bien este fue un hito histórico en el avance para la igualdad de las mujeres en el mercado laboral, este no es suficiente para terminar con las desigualdades de género que afectan, hasta el día de hoy, a las mujeres dentro de las organizaciones laborales. Aún prima dentro de ellas una cultura sexista y discriminatoria hacia las mujeres, lo cual se evidencia tanto en las estructuras de las organizaciones laborales como en la cultura que opera dentro de ellas, teniendo esto repercusión en brechas salariales, presencia de acoso sexual y laboral, dificultades para la conciliación entre trabajo y vida familiar, impedimentos para el desarrollo de carrera, etc. (MinmujeryEG y Fundación ChileMujeres, 2019). Chile presenta una participación laboral promedio de las mujeres cercana al 50 por ciento, cifra aún por debajo de la media de América Latina, una brecha de género de ingreso del 27,3 por ciento en desmedro de las mujeres (INE, 2018) y más de 3 horas de trabajo no remunerado en promedio por parte de las mujeres durante los días de semana (INE, 2015). A estos tres primeros indicadores se les suma el castigo por maternidad a las mujeres, entre el 2005 y 2015, a nivel global, el castigo por maternidad aumentó un 38,4 por ciento (OIT, 2019), lo cual repercute en diferencias salariales y dificultades para el desarrollo de carrera.

Otro elemento importante es que, si bien han ingresado más mujeres al mercado laboral y a organizaciones, estas suelen quedar relegadas, o bien a sectores económicos de menor remuneración y "compatibles" con las tareas familiares (tales como servicios, comercio, enseñanza), o a roles administrativos de poco liderazgo y capacidad de decisión dentro de la organización y con menor remuneración. En Chile, la presencia y participación femenina es de apenas un 28,3% en puestos de gerencia, de un 10,5% en directorios, mientras su contraparte masculina alcanza un 85,5% (Min Economía, ELE5 - 2019). Asimismo, solo el 0,7% de las empresas tiene más de 3 mujeres en el directorio. A ello se la suma la brecha salarial en estos puestos donde tanto las mujeres en nivel ejecutivo como aquellas en nivel administrativo ganan, en el caso de las primeras, un 10,9% menos que su contraparte masculina y, en el caso de las segundas, un 10,2% menos (MinmujeryEG y Fundación ChileMujeres, 2019).

La presencia de acoso sexual y laboral al interior de las organizaciones laborales es otro elemento que se suma a las desigualdades de género que experimentan las mujeres día a día en sus trabajos producto de una falta de un enfoque de género en las prácticas laborales. El acoso sexual y laboral es reconocido como una forma de discriminación que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que vulnera sus derechos humanos, constituyendo una manifestación de la violencia contra ellas. Las denuncias de acoso laboral aumentaron un 56,8 por ciento desde el 2017 al 2018 (Dirección del Trabajo, 2021). Este tipo de acoso no es fácil de enfrentar para las mujeres, pues en muchos casos arriesgan la pérdida de sus trabajos, además de la revictimización que sufren durante el proceso judicial. Entre 2018 y 2020 en Chile se registraron 1.597 denuncias por acoso sexual laboral en el sector privado. En el sector público, se contabilizaron 225 entre 2018 y 2019 (los datos de 2020 aún no están disponibles para este sector). Del total de denuncias desde el sector privado recibidas por la Dirección del Trabajo el 60% (986) quedó registrado que la afectada es mujer, en el 35% de los casos no se identificó género y en el 4% se informó que el reclamante era hombre. En el sector público, según el registro del Servicio Civil, el 93% de las denuncias fueron hechas por mujeres. Un estudio realizado por CIPER (2020) evidenció que las mujeres reportan una mayor intensidad de violencia laboral y reconocen que la violencia se expresa con una frecuencia habitual: una de cada cuatro mujeres expuestas a violencia señala que esto ocurre varias veces por semana/ prácticamente a diario, versus un 16% de los hombres.

A fin de cuentas, las organizaciones no son neutrales al género, la violencia hacia las mujeres es un problema de gran magnitud en que el factor de riesgo es el simplemente el hecho de ser mujer. Aun así, el conocimiento sobre la violencia que experimentan las mujeres en el trabajo es escaso en Chile (CIPER, 2020).

ESTRUCTURA Y GASTO POR COMPONENTES			
Componente	Gasto estimado 2022 (Miles de \$ (2021))	Producción estimada 2022 (Unidad)	Gasto unitario estimado 2022 (Miles de \$ (2021))
Escuela de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género	67.236	22 (organizaciones con cuatro talleres realizados)	3.056,18
Asistencia Técnica para el abordaje de desigualdades de género laborales	221.443	22 (organizaciones con ocho asistencias técnicas realizadas)	10.065,59
Gasto Administrativo	56.811		
Total	358.492		
Porcentaje gasto administrativo	15,8%		

POBLACIÓN Y GASTO

Tipo de Población	2022 (cuantificación)
Población Potencial	65.153 Organizaciones
Población Objetivo	50 Organizaciones

Población Beneficiaria	<p>Los criterios de priorización serán los siguientes:</p> <p>a) Por orden de llegada, hasta llenar los 22 cupos</p> <p>b) Se priorizará a aquellas organizaciones que hayan quedado en lista de espera para la intervención del año t-1.</p> <p>c) Presentación carta de Compromiso: La organización laboral envía carta adjunta en el formulario de inscripción en donde declara su interés y compromiso por participar, implicando ello disponer de los recursos monetarios y humanos para el desarrollo del programa; al igual que comprometerse a la elaboración de un Plan de Acción a lo largo del programa.</p> <p>d) Se priorizará a aquellas organizaciones que tengan sindicatos y/o asociación de funcionarios</p> <p>En caso de "empate" entre organizaciones se optará por aquella organización que represente a la región "menos representada", procurando equilibrio de representación de regiones en el proceso.</p>
-------------------------------	---

Gasto 2022 por (Organizaciones)	Cuantificación de Beneficiarios			
	2022 (Meta)	2023	2024	2025
16.295,09 por cada "Organizaciones"	22	52	70	80

Concepto	2022
Cobertura (Objetivo/Potencial)	0,1%
Cobertura (Beneficiarios/Objetivo)	44,0%

INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO			
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Dimensión	2022 (Estimado)
Porcentaje de organizaciones laborales aumenta igualdad de género en al año t	$(N^{\circ} \text{Organizaciones laborales que aumentan un punto o más en escala IBB en el año } t / n^{\circ} \text{ total organizaciones laborales que ingresaron en el año } t-1) * 100$	Eficacia	68,0%
Porcentaje de organizaciones laborales cumplen con el 60% de sus Planes de acción en año t	$(N^{\circ} \text{ de organizaciones laborales que cumplen con al menos el 60\% de sus Planes de Acción en año } t / N^{\circ} \text{ total de organizaciones que ingresaron y desarrollaron sus planes en el año } t-1) * 100$	Eficacia	68,0%

INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES			
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Dimensión	2022 (Estimado)
Porcentaje de planes de acción elaborados que obtienen nota mayor a 5 en el año t	$(N^{\circ} \text{ de planes de acción elaborados que obtienen nota mayor a 5 en el año } t / \text{Total planes de acción elaborados en el año } t) * 100$	Eficacia	70,0%
Porcentaje de organizaciones laborales implementan sus planes de acción en el año t	$(N^{\circ} \text{ de organizaciones laborales con planes de acción implementados en el año } t / \text{total organizaciones laborales con planes de acción presentados en el año } t-1) * 100$	Eficacia	68,0%

II. EVALUACIÓN

EVALUACIÓN GENERAL

El programa cumple en términos de atingencia (pertinencia del diseño del programa para resolver el problema o la necesidad, en relación a la población que se ve afectada por dicho problema), de coherencia (relación o vínculo entre sus objetivos, población a atender y su estrategia de intervención) y en términos de consistencia (relación entre el diseño planteado y su posterior ejecución, analizada a partir de la definición de indicadores, del sistema de información y los gastos planificados).

Atingencia: Se evidencia la pertinencia del diseño del programa para resolver el problema o la necesidad identificada en relación a la población que se ve afectada.

Coherencia: Se observa una adecuada relación entre los objetivos (fin, propósito y componentes), la población a atender y la estrategia de intervención propuesta

Consistencia: Se observa la relación entre el diseño del programa y su posterior ejecución, analizada a partir de los indicadores, el sistema de información propuesto y los gastos planificados.