

## NOMBRE DEL PROGRAMA: BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO

 PROGRAMA NUEVO - VERSIÓN: 4  
 SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO  
 MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

## CALIFICACIÓN

Objetado técnicamente

## I. ANTECEDENTES

## PROPÓSITO

Organizaciones laborales públicas y privadas disminuyen desigualdades de género.

## DIAGNÓSTICO

Desigualdad de género existente en las organizaciones laborales públicas y privadas

El 34,4% de las empresas se concentran en el sector comercio, las que en conjunto con los sectores transporte y almacenamiento; industrias manufactureras; agro-silvicultura y pesca; y construcción agrupan más del 75% de las empresas. El 97,7% de las empresas son sólo de propiedad nacional. El 1,4% de las empresas son de exclusiva propiedad extranjera. No obstante, este porcentaje aumenta al 75% en las empresas grandes. Empresas constituidas como personas naturales (49,1%), seguido por sociedades de responsabilidad limitada (33,4%). Las sociedades anónimas cerradas sólo tienen importancia en las grandes empresas. La participación de las mujeres en empresas constituidas como personas naturales y EIRL alcanzó un (39,2%) y (22,9%), respectivamente, siendo inferior a la de los hombres (60,7% y 77,1%, respectivamente). La participación más alta de mujeres se alcanza en las microempresas, la que disminuye a medida que las empresas se hacen más grandes. Sólo el 6,8% de las empresas chilenas pertenece a un grupo empresarial. En las microempresas en tanto el 2,8%, en las pymes el 8,1% y en las grandes empresas el 43,2%. Casi la mitad de las empresas del país (48,3%) son familiares. El estudio "Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres" establece que en el marco de sociedades capitalistas mercantiles y monetarias, existe un indicador razonable del grado de autonomía de las personas que es la posibilidad de acceder y controlar ingresos monetarios y activos económicos, Así, define que la autonomía económica se refiere a la capacidad de las personas para acceder a bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades y deseos de manera independiente (SERNAM, 2015: 22). En la misma línea, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe operacionaliza la autonomía económica de las mujeres en: 1) capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres y 2) uso del tiempo total de trabajo (remunerado y doméstico no remunerado) en el sentido de la disposición de su tiempo. En Chile la participación laboral femenina equivale a un 48,3% de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo del INE para el trimestre móvil nov 2021 - ene 2022, constatando una baja participación de las mujeres en el mercado laboral, con una brecha de 21,3 puntos porcentuales respecto de la participación de los varones. Por otro lado, según la ENUT 2015 las mujeres dedican el doble de horas (por día) que los hombres al trabajo no remunerado. A lo anterior, se 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, lo cual repercute en diferencias salariales y dificultades para el desarrollo de carrera. Las desigualdades existentes son: Segregación horizontal. 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%. Segregación vertical. Solo el 0,7% de las empresas tiene más de 3 mujeres en el directorio. 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. 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. Brecha salarial. En Chile existe una brecha salarial de 23% favoreciendo a los hombres (CEPAL, 2021). Es decir, de cada 100 pesos que ganan los hombres las mujeres ganan 23 pesos menos. Ello se explica por su concentración en ocupaciones tradicionalmente femeninas asociados a salud, educación y limpieza, las que son consideradas de menor productividad. Además, se concentran en los niveles más bajos y medios de las estructuras organizacionales. Falta de uso de lenguaje inclusivo. Las mujeres no son nombradas en los espacios laborales remunerados, por ejemplo, no está aceptado socialmente que puedan nombrar sus cargos en femenino. Además, se usa lenguaje e imágenes sexistas en estos espacios laborales. Reclutamiento y selección de personas sin enfoque de equidad de género. Por ejemplo, los llamados a concurso se hacen en masculino y las imágenes que se usan son de varones. Los Equipos reclutadores no cuentan con capacitación en sesgos inconscientes de género. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las organizaciones laborales no cuentan con procedimientos instalados de este tipo de políticas, lo que hace que las mujeres tengan doble y triple jornada laboral, ya que deben trabajar no remunerada porque socialmente están a cargo de los cuidados de personas dependientes (personas de la tercera edad, discapacitadas, y niñas/os) lo que no les permite muchas veces ingresar, desarrollarse y permanecer en el ámbito laboral). Diagnósticos organizacionales sensibles al género: Por último, las organizaciones no cuentan con herramientas conceptuales ni técnicas para medir las brechas antes mencionadas, como para poder abordarlas.

**ESTRUCTURA Y GASTO POR COMPONENTES**

Componente	Gasto estimado 2023 (Miles de \$ 2022)	Producción estimada 2023 (Unidad)	Gasto unitario estimado 2023 (Miles de \$ 2022)
Sensibilización y Asistencia técnica para la transversalización de género y buenas prácticas laborales.	95.000	104 (Organizaciones laborales públicas y privadas.)	913,46
Formación en transversalización de buenas prácticas laborales con equidad de género.	127.500	50 (Organizaciones laborales públicas y privadas interesadas en la implementación de Norma Nch3262.)	2.550,00
Interseccionalidad y transversalización de género a través de las buenas prácticas laborales.	10.000	17 (Organizaciones laborales certificadas en NCh 3262.)	588,24
Gasto Administrativo	187.591		
Total	420.091		
Porcentaje gasto administrativo	45%		

**POBLACIÓN Y GASTO**

Tipo de Población	Descripción	2023 (cuantificación)
Población Potencial	.529.900 organizaciones laborales públicas y privadas, las cuales se agrupan en los sectores de comercio, y en conjunto con los sectores transporte y almacenamiento; industrias manufactureras; agro-silvicultura y pesca; y construcción, servicios públicos. 53 Corporaciones municipales, 346 Municipalidades, 168 Servicios Públicos, 234.502 OSC, 56 Universidades, 8 Empresas públicas/estatales, 1.294.136 Empresas Privadas	1.529.900 Organizaciones
Población Objetivo		Programa Universal *

Población Beneficiaria	<p>Todas las postulaciones deben hacerse dentro de los plazos establecidos y según la siguiente priorización:</p> <p>a) Se priorizará en primer lugar a las organizaciones que envíen sus cartas de compromiso de ingreso al programa. La carta de ingreso al programa se adjunta en el formulario de inscripción, en donde declara su interés y compromiso por participar, implicando para ello disponer de los recursos monetarios y humanos para el desarrollo del programa; al igual que comprometerse en la elaboración de un diagnóstico, elaboración y ejecución de un plan de acción, junto con asistir al proceso formativo y asistencias técnicas.</p> <p>b) Se priorizará en segundo lugar a aquellas organizaciones que hayan solicitado ingresar al programa en el año t-1 después del cierre de postulaciones de ese año.</p> <p>c) En caso de "empate" se optará por organizaciones de la región "menos representada", procurando equilibrio en el proceso, según la siguiente tabla: Asignación de cobertura por componente y por Región.</p> <p>REGIÓN C1 C2 C3</p> <p>ARICA 3 3 0</p> <p>ANTOFAGASTA 3 3 0</p> <p>TARAPACÁ 2 3 0</p> <p>ATACAMA 2 3 0</p> <p>COQUIMBO 3 3 0</p> <p>VALPARAÍSO 6 4 0</p> <p>RM 11 5 17</p> <p>O'HIGGINS 2 3 0</p> <p>MAULE 3 3 0</p> <p>ÑUBLE 0 0 0</p> <p>BIO BIO 6 5 0</p> <p>ARAUCANÍA 2 3 0</p> <p>LOS RÍOS 2 3 0</p> <p>LOS LAGOS 3 3 0</p> <p>AYSÉN 2 3 0</p> <p>MAGALLANES 2 3 0</p>	Programa Universal *
------------------------	--	----------------------

\* El programa no cuenta con población objetivo, dado que es universal.

Gasto por beneficiario 2023 (Miles de \$2022)	Cuantificación de Beneficiarios			
	2023 (Meta)	2024	2025	2026
0 por cada beneficiario (Organizaciones)	171	211	225	245

Concepto	2023
Cobertura (Objetivo/Potencial)	100%
Cobertura (Beneficiarios/Objetivo)	0%

INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO			
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Dimensión	2023 (Estimado)
Porcentaje de organizaciones laborales aumenta igualdad de género en el año t+1	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ Organizaciones laborales que aumentan un punto o más en escala IBB al año } t+1}{\text{n}^\circ \text{ total organizaciones laborales que ingresaron en el año } t} \right) * 100$	Eficacia	73%
Porcentaje de organizaciones laborales que obtienen un puntaje superior a 70, en el programa de formación de los tres componentes, en el año t	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ Organizaciones laborales que obtienen un puntaje superior a 70 en el programa de formación de los tres componentes en el año } t}{\text{n}^\circ \text{ total organizaciones laborales que finalizan el programa de formación de los tres componentes en el año } t} \right) * 100$	Eficacia	70%

INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES			
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Dimensión	2023 (Estimado)
Porcentaje de planes de acción inicial que obtienen nota mayor a 5 en el año t	$(N^{\circ} \text{ de planes de acción obtienen nota mayor a 5 en el año t} / \text{Total planes de acción presentados en el año t}) * 100$	Eficacia	73%
Porcentaje de organizaciones laborales interesadas en implementar Nch3262 que obtienen un puntaje superior a 70 en el programa de formación, en el año t	$(N^{\circ} \text{ Organizaciones laborales interesadas en implementar Nch3262 que obtienen un puntaje superior a 70 en el programa de formación en el año t} / n^{\circ} \text{ total organizaciones laborales interesadas en implementar Nch3262 que finaliza el programa de formación en el año t}) * 100$	Eficacia	70%
Porcentaje de organizaciones laborales certificadas que obtienen un puntaje superior a 70, en el programa de formación avanzado, en el año t	$(N^{\circ} \text{ Organizaciones laborales certificadas que obtienen un puntaje superior a 70 en el programa de formación avanzado en el año t} / n^{\circ} \text{ total organizaciones laborales certificadas que finaliza el programa de formación avanzado en el año t}) * 100$	Eficacia	71%

## II. EVALUACIÓN

### EVALUACIÓN GENERAL

El programa no 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), ni en coherencia (relación o vínculo entre sus objetivos, población a atender y su estrategia de intervención), ni 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). Se requiere que la institución proponente profundice en la especificación de ciertos elementos que se indican en adelante.

**Atingencia:** Se evidencia una limitada pertinencia del diseño del programa para resolver el problema o la necesidad identificada en relación a la población que se ve afectada. Debe respaldar la evidencia con las fuentes de información. Además, debe señalar mayores resultados de éxito o fracaso sobre la evidencia nacional e internacional que valida el diseño del programa.

**Coherencia:** Se observa una limitada relación entre los objetivos (fin, propósito y componentes), la población a atender y la estrategia de intervención propuesta. El programa debe focalizar a la población a atender. Los criterios de priorización deben precisarse.

**Consistencia:** Se observa una limitada 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. Los indicadores del programa no miden efectivamente el resultado esperado ni los productos provistos por el programa. Se debe mejorar la justificación de los gastos administrativos. .

### EVALUACIÓN POR ÁMBITO

**Diagnóstico de la Necesidad del Programa:** En relación a los datos de caracterización del problema que se entregan, se debe presentar la fuente de los datos y el periodo a que corresponden.

Se identifican adecuadamente los efectos negativos que se espera evitar producto de la implementación del programa. No obstante, se debe indicar la fuente (periodo, publicación y autor) para cada uno de los datos entregados.

La evidencia presentada permite avalar parcialmente la pertinencia de la nueva intervención como una solución del problema la evidencia que sirve de base al diseño programático que se propone, se deben incluir datos que permitan respaldar por qué han sido exitosas las experiencias descritas y, con ello, demostrar la eficacia de este tipo de intervenciones en la resolución del problema principal. El respaldo que se presente debe permitir evidenciar las transformaciones en términos de indicadores de desigualdades de género que pudieron ser eliminadas o reducidas. En caso de no contar con información al respecto, se debe señalarlo.

**Objetivo del Programa y Población:** Tomando en consideración que no se caracteriza la población potencial en el análisis del problema, no es posible evidenciar la pertinencia de su definición. Se debe caracterizar en el diagnóstico la población potencial, incluyendo su cuantificación. Junto con ello, se debe corregir la descripción que se entrega porque parecería que falta un dígito al número que se presenta al inicio de la misma (" .529.900 organizaciones laborales públicas y privadas...").

El programa señala que es universal, lo que no es correcto ya que es necesario que genere focalización en su población, dado que la

capacidad de atención a mediano plazo no permite atender a toda la población que estima.

En lo que respecta a los criterios de priorización es objetivo, se debe explicar a qué se refieren y en qué consisten los valores que se asignan a las variables C1, C2 y C3 para cada región. Esto debido a que no es comprensible la distribución de cupos por región.

**Estrategia del Programa:** En la descripción de los componentes del programa, los criterios de selección de la población a atender debiesen ser distintos a los criterios de selección de la población beneficiada para el programa en su conjunto. Estos criterios, en caso de existir, deben ser específicos para cada componente. En caso de que, no existan diferencias entre estos, no se debería repetir la misma información. Adicionalmente, tal como se indicaba respecto de la versión anterior del programa, se deben adecuar las unidades de medida para que efectivamente reflejen el bien o servicio que fue entregado a la población, por ejemplo en el C1 "Organizaciones sensibilizadas", en el C2 "Organizaciones capacitadas", y en el C3 "Organizaciones con estrategias interseccionales instaladas". Además, es necesario que cada componente especifique el tipo de población que atiende, señalando las diferencias entre organizaciones tal como lo plantea en la estrategia.

Respecto a los mecanismos de transparencia pública, en esta versión se agregan 3 mecanismos adicionales (Rendición de gastos ejecutados, o de la implementación mensual/trimestral/ semestral o anual del programa, Documentos y Publicaciones y "Otros"), no obstante no especifica qué aspectos del programa se incluye en cada uno.

**Indicadores:** Respecto del indicador "Porcentaje de organizaciones laborales aumenta igualdad de género en el año t +1", no cumple en calidad ya que la temporalidad no puede ser estimada en futuro, debe medirse en el año t. En concreto, se debe modificar la temporalidad del indicador considerando que las mediciones deben realizarse en el periodo correspondiente (t) en relación con lo observado en el periodo anterior (t-1). En ese sentido, el numerador debe ser evaluado en t y el denominador debe hacer referencia a t-1. Este cambio debe incluirse en el nombre del indicador (es decir, "Porcentaje de organizaciones laborales aumenta igualdad de género en el año t respecto del año t-1").

La evidencia no permite validar la situación actual y proyectada de los indicadores. Lo presentado no corresponde a evidencia que permita evidenciar cómo se definen las metas para los periodos 2023 y 2024, por lo que se requiere revisar y ajustar lo presentado.

En lo que respecta a los indicadores a nivel de componentes, tomando en consideración la metodología del primer indicador de componente, la medición debería realizarse respecto de las organizaciones, las cuales constituyen la población de interés. Es decir, "Porcentaje de organizaciones cuyos planes de acción inicial obtienen nota mayor a 5 en el año t".

El sistema de información es adecuado para hacer seguimiento a beneficiarios. Sin embargo, se requiere indicar cuáles son las variables con las que se identificará a cada organización beneficiaria en el sistema de información.

**Gastos:** Se describen insuficientemente los gastos administrativos asociados al programa. Se debe indicar si éstos corresponden a gastos ya existentes en la institución, o bien, son gastos adicionales a los actuales.