

## **Cuestionario**

Las mujeres experimentan abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad, empresarial de manera singular y, a menudo, se ven afectadas desproporcionadamente. También se enfrentan a múltiples formas de discriminación y experimentan barreras adicionales en la búsqueda de acceso a mecanismos de reparación ante abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial. Con el fin de ayudar a los Estados ya las empresas a cumplir con eficacia sus respectivas obligaciones y responsabilidades en materia de derechos humanos en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores), el Grupo de Trabajo de la ONU está desarrollando orientación en materia de género para los Principios Rectores,<sup>8</sup> Esta orientación proporcionará recomendaciones prácticas acerca de los que significa "proteger, respetar y remediar" los derechos de las mujeres en un contexto empresarial en línea con los Principios Rectores. La orientación en materia de género para los Principios Rectores, que abarcará los tres pilares, será el tema del informe que el Grupo de Trabajo presentará ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en junio de 2019.

### **Preguntas/cuestiones específicas**

1. ¿De qué manera las mujeres experimentan el impacto de los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas de manera diferente y desproporcionada? Por favor, sírvase proporcionar ejemplos concretos de las experiencias de las mujeres en el contexto tanto genérico y de sector o región específica.

2, Por favor comparta cualquier buena práctica sobre cómo hacer frente a una mayor marginación o vulnerabilidad a la que se enfrentan las mujeres debido a la feminización del trabajo, la economía informal, y conflictos.

El MMEG promueve la Norma NCh3262-2012". Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal – Requisitos" que consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar la gestión de personas, en pos de reducir las brechas de género, favorecer la conciliación y corresponsabilidad, mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Es de cumplimiento voluntario y, permite demostrar mediante una certificación que la organización cumple con requisitos de un Sistema de igualdad de género.

Cualquier tipo de organización, pública o privada, puede adoptar el sistema y certificarse. La organización que alcance la certificación, puede optar al Sello Iguala-Conciliación que otorga el MMEG, a través del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG).

3, Cómo abordar el acoso sexual y la violencia sexual o física que sufren las mujeres en el contexto empresarial, incluyendo en el lugar de trabajo, en las cadenas de suministro y en las comunidades circundantes. Por favor comparta cualquier tipo de buenas prácticas que hayan demostrado ser eficaces en el tratamiento de acoso sexual y la violencia contra las mujeres. Servicio Civil

Dentro de los requisitos de la Norma NCh3262, se encuentra 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 y 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 acoso sexual sino además de acoso laboral.

4. ¿Qué leyes y políticas estatales o normas sociales, culturales y religiosas siguen impidiendo la integración de las mujeres en las actividades económicas y la vida pública en general?

- La distribución inequitativa de los roles domésticos históricos atribuidos a las mujeres ha generado una doble jornada laboral, lo que sumado a elementos estructurales de los mercados laborales que producen –y reproducen- situaciones de discriminación y desigualdad (segregación horizontal y vertical) se expresan en brechas y barreras de participación de las mujeres. Esto ha significado un esfuerzo permanente para avanzar en la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, en condiciones de equidad y no discriminación, esto ha sido parte de las políticas laborales en la mayoría de los países, incluido Chile. En nuestro país, la tasa de participación de mujeres para el último trimestre móvil del 2017 (a nivel nacional) fue de 49,3%. Fuente: INE, 2017. En 2010 fue de 45,3% mientras que en 2014 alcanzó 48,3%.
- **Roles de género.** El estudio “Mayor incorporación de las mujeres en la economía chilena” de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, 2016 respecto a los factores que determinan las tasas de participación laboral de las mujeres, señala que en Chile aparecen significativas variables como: - El cuidado de los/as hijos/as; considerando que aquellas mujeres que tienen un hijo tienen mayor probabilidad de abandonar el mercado laboral (Peticara, 2006), (Mizala, Romaguera y Henríquez ,1999); como parte de un fenómeno cultural donde se le asigna a la mujer el rol del cuidado de los hijos por lo tanto se la deja fuera del mercado laboral, (Schkolnik, 2004); por la falta de flexibilidad del mercado laboral respecto a las jornadas de trabajo (Acosta, Peticara y Ramos , 2005) - El nivel de escolaridad; las mujeres que tienen más años de educación también tienen una mayor participación en el mercado laboral (Contreras, Bravo y Puentes, 2005), (Bordon, 2006), (Benvin y Peticara, 2007) - El ingreso del hogar, se indica afecta negativamente

para el caso de las mujeres casadas (Bordon, 2006), esta variable se podría interpretar como que el ingreso femenino es un ingreso secundario en el hogar, y que debe ser comparado con el costo de ingresar en el mercado del trabajo remunerado. Otras variables que se consideran para explicar la participación han sido, el descenso de la tasa de fertilidad (transición demográfica), el crecimiento de la economía, el cambio en las normas sociales y preferencias individuales (Larrañaga, 2003 y OIT, 2006).

- La no distribución equitativa de las responsabilidades respecto del mundo de lo privado entre mujeres y hombres fortalece estereotipos sexuales que construyen una imagen de la mujer sobrecargada por las responsabilidades que corresponden a actividades reproductivas y las inhabilita respecto de actividades productivas.
- Sobre la igualdad de trato persisten brechas en el mundo laboral que se sustentan en estereotipos sexuales que provienen de un modelo hegemónico de sociedad donde las mujeres son concebidas como las responsables de lo privado y los hombres de lo público-social.
- A pesar de los avances en materia de legislación de protección a la maternidad, la desigualdad estructural de los mercados y la asignación de roles de género derivados de la división sexual del trabajo torna a la maternidad como un importante elemento de discriminación para las mujeres dificultando el acceso, desarrollo y permanencia de ellas en el mercado remunerado.
- **Brecha salarial.** Se producen y reproducen brechas en los salarios que perciben mujeres y hombres por igual función laboral realizada (brecha que se intensifica cuando las mujeres tienen mayor nivel de formación formal y cuando tienen cargos en las estructuras ejecutivas de las empresas). De acuerdo con datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos, ESI 2017 (INE, 2018), el ingreso medio mensual de la población ocupada para ambos sexos en 2017 se estimó en \$554.493, lo que implicó una variación anual de 7,1%, la más alta registrada en los últimos cinco años. De las 8.039.626 personas ocupadas estimadas<sup>1</sup>, 55,8% correspondió a hombres, quienes percibieron un ingreso medio de \$636.981. Las mujeres equivalieron a 44,2% del total de ocupados y obtuvieron un ingreso medio de \$450.287. La brecha de género en el ingreso medio se ubicó en -29,3% en desmedro de las mujeres.
- **Trabajo a tiempo parcial.** Según la ESI 2017, un 20,5% de las personas ocupadas trabaja a tiempo parcial. En 2017, 28,6% de las mujeres ocupadas y 14,1% de los hombres ocupados trabajaron a tiempo parcial (1-30 horas). Las mujeres que trabajaron a tiempo parcial percibieron en promedio \$224.895, lo que representa una brecha salarial de -31,5% respecto de los hombres que trabajaron a tiempo parcial (\$328.338). Del total de personas ocupadas que trabajaron a tiempo parcial, 66,7% son trabajadores informales, quienes percibieron un equivalente a 33,2% (\$158.555) del ingreso medio de los trabajadores formales (\$477.469).

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la ESI, la población ocupada es el conjunto de personas cuyo trabajo actual es el mismo que tenía en el mes de referencia. Por esta razón, los stocks poblacionales pueden diferir con respecto a los publicados por la Encuesta Nacional de Empleo.

- **Segmentación.** Otro tipo de brechas existentes dice relación con los trabajos a los que acceden las mujeres (segregación ocupacional); generalmente son aquellos que proyectan su función reproductiva o fortalecen los estereotipos sexuales (la mayoría de las mujeres trabaja en el sector terciario de la economía). A ello se suma la baja presencia de mujeres en puestos de decisión (segregación vertical).
- **Calidad de empleo.** De acuerdo con ESI 2017, el 65,1% de los trabajadores por cuenta propia se desempeña de manera informal. El 34,9% de los trabajadores por cuenta propia posee una ocupación formal; de ellos, 40,4% son mujeres. Del total de ocupados formales por cuenta propia, 30,8% cotiza en el sistema de salud o de pensiones. El 65,1% de los trabajadores por cuenta propia son informales; de ellos, 45,9% son mujeres. Solo 7,9% de los trabajadores por cuenta propia informales cotiza en alguno de los sistemas de previsión social. (INE, 2018)

5. ¿Existen buenas prácticas de integración de la perspectiva de género en la esfera económica de los Estados (por ejemplo, las empresas estatales, agencias públicas de adquisición, misiones comerciales, agencias de crédito a la exportación, privatización de los servicios públicos, asociaciones público-privadas y acuerdos comerciales y de inversión)?

- La aprobación de la Ley 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género (MMEG) en marzo de 2015 marca un hito en el compromiso del Estado chileno con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El Ministerio está mandatado a planificar y desarrollar políticas y medidas especiales con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres – procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género–, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes (Art. 2). Es así como la ley que crea el Ministerio contempla en su artículo 8° el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, instancia de coordinación, información, orientación y acuerdo para las políticas públicas. Asimismo, todos los ministerios cuentan con una asesora ministerial de género que, junto con apoyar al Comité Interministerial, coordina la materialización de los acuerdos, realiza seguimiento y coordina al sector en la incorporación de igualdad y equidad de género en sus políticas, planes y programas, de acuerdo con la agenda de gobierno, las definiciones del Comité y al Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030, en un trabajo conjunto con el MMEG. Todo lo anterior se plasma en los compromisos ministeriales de género y en el PMG (Programa de Mejoramiento de la Gestión) de género de cada servicio público.
- El Estado chileno ha suscrito los compromisos relativos a los derechos humanos de las mujeres y sobre la igualdad de género, cuyas orientaciones se han cristalizado en los

debates sobre reformas legislativas y en las políticas, planes y programas que responden a las demandas por justicia de género de las mujeres de distintos colectivos.

- Iniciativas de alianza público privada que busquen avanzar en mecanismos para el acceso, desarrollo y permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado así como para la sostenibilidad y mejora de emprendimientos de las mujeres permitirán contribuir a promover su autonomía económica, y, por ende propiciando su autonomía física y autonomía en la toma de decisiones, las cuales están interrelacionadas. En ello, son fundamentales los compromisos ministeriales y de todos los servicios públicos para lograr el cumplimiento de medidas, planes y acciones para la igualdad de género.
- Las buenas prácticas laborales con equidad de género se construyen y contribuyen a relevar el rol que le compete a hombres y mujeres en el desarrollo del país, en tanto ciudadanos y ciudadanas que ejercen sus derechos en igualdad de oportunidades y condiciones en los distintos espacios donde se desarrollan. Permiten desarrollar experiencias concretas que refuerzan y amplían las relaciones democráticas al interior de una sociedad, y por ende, de los centros laborales donde éstas se desempeñan.
- Durante los años 2007 y 2012 se trabajó en implementar en empresas-públicas y privadas el Modelo Antecedente IGUALA que buscó crear modelos de referencia de prácticas de equidad de género en el empleo, mediante la instalación voluntaria de acciones, planes o programas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Se realizó la asesoría respectiva a más de 100 empresas de todo el país que implementaron el Modelo. De estas empresas, 80 cumplieron con el estándar necesario para egresar del Modelo y recibieron en enero del 2010 (en ceremonia encabezada por la presidenta Bachelet al final de su primer período) y en noviembre de 2012, un Reconocimiento como empresas que aportan a la equidad de género.
- **El Programa Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género** busca contribuir a la autonomía económica de las mujeres fortaleciendo sus capacidades para incorporarse, mantenerse y progresar en el trabajo remunerado, promoviendo el valor y la co-responsabilidad del cuidado e incidiendo en la institucionalidad pública, el sector privado y organizaciones sindicales”
- Como una forma de avanzar en potenciar instrumentos y mecanismos que permitieran contribuir a la erradicación de brechas de género en el empleo, y a la par con procesos latinoamericanos que permitieran certificar estas prácticas, para esto se **desarrolló una Norma Chilena de Igualdad de Género**, que es la base para la entrega del “Sello Igualdad-Conciliación”, que puede ser otorgado a diferentes **Organizaciones** (Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y ONG’s), que hayan incorporado como parte de su **Modelo de Gestión de Personas**, Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género lo que se verifica a través de su **certificación en la Norma NCh 3262** por un organismo certificador acreditado ante el INN. Al a fecha, 8 empresas chilenas han recibido el Sello y 10 empresas y también servicios públicos se encuentran en proceso para alcanzar el Sello.

- En materia de emprendimiento el Informe de la Comisión de Productividad y Competitividad del año 2017, señala en su Recomendación 10: Promover el emprendimiento femenino. Esto significa: Fortalecer políticas y programas de acceso a productos y servicios financieros para emprendedoras, Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo crediticio y en los modelos de atención de las instituciones financieras con el fin de mejorar las condiciones de acceso de las emprendedoras a productos y servicios financieros, Potenciar programas de apoyo al emprendimiento femenino que den acceso a capital inicial de trabajo (CORFO – SERCOTEC). Desarrollar y/o fortalecer políticas y programas públicos y privados, de articulación de redes, desarrollo de soluciones innovadoras y formación especializada en gestión de negocios, Fortalecer y masificar iniciativas de capacitación y apoyo en gestión para emprendimientos femeninos (formación de habilidades de gestión empresarial, asistencia técnica y asesoría especializada para perfeccionar la calidad del emprendimiento femenino), tales como CDN de Sercotec. 10.6. Crear políticas y fortalecer programas que faciliten la incorporación de la innovación y creatividad como factor transversal en la gestión de los negocios, productos y servicios, favoreciendo la productividad y rentabilidad de los emprendimientos, como el Voucher de Innovación de CORFO.
- El emprendimiento es una alternativa frecuentemente considerada atractiva para las mujeres que quieren insertarse en el mercado laboral, dado que la posibilidad de mayor flexibilidad horaria les permite compatibilizar el trabajo con otros roles. Es así una alternativa que estimula la participación femenina, además de ser un motor de crecimiento y desarrollo económico. A pesar de las ventajas, un 57,9% de las mujeres inician su emprendimiento no porque se haya presentado una oportunidad en el mercado, sino porque no encuentran otra opción para generar o complementar sus ingresos. En 2015, 21% de las mujeres trabajaban por cuenta propia, representando aproximadamente 40% de los emprendedores en Chile. En este grupo, 41% eran jefas de hogar. El emprendimiento femenino tiene un alto grado de precariedad: el 52,3% de los negocios de mujeres son emprendimientos informales<sup>27</sup>, los que por definición tienen menos opciones de crecer, exigen menor calificación y ofrecen menor remuneración. Un 56,7% de las emprendedoras gana \$193.000 mensuales o menos, mientras que entre los hombres un 29,6% está en esta situación.<sup>28</sup> A esto podemos sumarle que el 70% de los ingresos de las mujeres son destinados a la familia, lo que, si bien aporta al desarrollo social, limita el desarrollo del negocio en particular. Existen diversas políticas y programas de capacitación y apoyo al emprendimiento y su especialización. Destacamos en este sentido la medida de la actual “Agenda de Productividad, Innovación y Emprendimiento” del Ministerio de Economía, que crea el programa “CreceMujer Emprendedora de BancoEstado”, el cual tiene como objeto promover y facilitar el acceso a servicios financieros a las emprendedoras del país.

- Iniciativa de Paridad de Género: Es una iniciativa público-privada, impulsada por el World Economic Forum y el Banco Interamericano de Desarrollo. Es una plataforma público-privada que tiene como objetivo integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico al interior del país.
  - La iniciativa implementará 10 medidas para reducir las brechas económicas de género, apuntando al cumplimiento de 3 objetivos estratégicos:
    - Aumentar la participación laboral femenina.
  - Visibilizar y reducir las brechas salariales de género.
  - Disminuir las barreras al ascenso femenino y aumentar su presencia en altos cargos.

6. ¿Cómo la coherencia política podría fortalecerse entre los ministros y departamentos ministeriales que están a cargo del tema de mujeres y el tema relacionado a empresas? **No podemos responder.**

7. ¿En qué medida las empresas aplican actualmente una perspectiva de género al llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos, incluida la evaluación del impacto social o ambiental? **No podemos responder.**

8. ¿Existen buenas prácticas empresariales que adopten una perspectiva de género en la toma de compromiso en materia de políticas de derechos humanos, frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres y la subrepresentación de las mujeres en los consejos y altos cargos, o que involucren a las mujeres afectadas en procesos consultivos significativos y procesos de reparación? **Ministerio del Trabajo podría tener más información. No podemos responder.**

9. ¿Cuál es el papel de las empresas en el trato con la legislación, política y prácticas sociales nacionales que son discriminatorias para la mujer? **Ministerio del Trabajo- No podemos responder.**

10. ¿Cómo podrían luchar los medios de comunicación y las industrias publicitarias contra los estereotipos de género y el desempoderamiento de las mujeres?

Las campañas publicitarias podrían luchar contra los estereotipos de género y el desempoderamiento de las mujeres, replanteándose sus estrategias y poniéndose como objetivo la igualdad de trato para hombres y mujeres, la presencia femenina en todos los ámbitos de la sociedad (político, económico y social) y la promoción de la

corresponsabilidad. En el mismo sentido, se podría replantear el tema del lenguaje, la violencia simbólica y promover los contenidos sin estereotipos.

11. ¿A qué barreras adicionales o específicas se enfrentan las mujeres (defensoras de los derechos humanos) para acceder a la reparación efectiva de abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial? **No podemos responder.**

12. ¿Cómo se podrían hacer que todos los tipos de mecanismos, procesos y resultados reparadores fueran más sensibles al género? **No podemos responder**

13. ¿Cómo superar los desequilibrios de poder y las prácticas discriminatorias que pueden socavar la efectividad de las reparaciones obtenidas por las mujeres? **No podemos responder**

14. Por favor, proporcione cualquier comentario, sugerencia o información adicional que considere relevante para el próximo informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de género en los Principios Rectores. **No podemos responder**

Sería interesante considerar la presencia de la diversidad de mujeres o la interseccionalidad.