

# ¿Qué son las Buenas prácticas?

Las buenas prácticas son todas aquellas acciones que **son adicionales a la ley**, con que las organizaciones se comprometen **de forma voluntaria** para la promoción de la equidad de género. Se define esta como “las acciones tendientes a eliminar las desigualdades de condición social entre hombres y mujeres, aplicables en cada uno de los espacios donde se desarrolla el ser humano, desde el hogar hasta los centros laborales” (Cárdenas & González, 2012).

Estas ayudarían tanto en la prevención como eliminación de las desigualdades y discriminación originada por razones de género. De forma exclusiva al ámbito laboral estas abarcan el “conjunto de medidas, políticas e iniciativas que se implementan para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo y la equidad entre hombres y mujeres. Se incorporan y aplican de manera voluntaria y son adicionales a las exigencias legales y económicas” (Las Mexicanas y el Trabajo en , 2005 en Cárdenas & González, 2012)



# Corresponsabilidad y Adaptabilidad

Esta dimensión se refiere al **reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado** de las personas entre mujeres y hombres que frecuentemente se presentan como un obstáculo para la contratación y promoción de mujeres ya que limita su accionar e impacta en su percepción de productividad. La corresponsabilidad no abarca solo el cuidado de niños, sino también de personas mayores, personas discapacitadas o con alguna enfermedad crónica que requiera de cuidado. La invitación es a fomentar que esta actividad sea desempeñada tanto por hombres como mujeres para facilitar el acceso de estas últimas al trabajo remunerado.

La adaptabilidad, entonces, es un concepto adicional que refiere a la **posibilidad de acordar entre el empleador y sus trabajadores la modificación de eventuales trabas existentes en sus relaciones laborales** que afecten su realidad productiva. Algunos ejemplos de esto son el teletrabajo, semanas comprimidas, posibilidad de vacaciones fraccionadas, entre otras.



# Violencia de Género

- La violencia de género es un concepto multidimensional que abarca la violencia física, psicológica, sexual, económica, estructural y cultural. Este afecta a la mujer en los espacios tanto públicos como privados, es decir, en el hogar, su desarrollo de carrera, posibilidades de inserción laboral, entre otros.

## Subdimensiones: Acoso laboral, sexual y violencia intrafamiliar

“Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada” (art. 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607).

MÁS   
**Mujer forestal**



“Un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: - Acercamientos o contactos físicos no consentidos. - Propuestas verbales de carácter sexual. - Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. - Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc” (Código del Trabajo artículo 2, inciso 2; Dictamen 1133/036 de 21/03/2005; Dictamen 4354/59 de 29.10.2009; Dictamen 4354/59 de 29.10.2009).

# Subdimensiones: Acoso laboral, sexual y violencia intrafamiliar

Más allá de su definición las organizaciones deben trabajar en torno a dos líneas de acción para enfrentar este problema: la **promoción de una cultura de no violencia** y la **implementación de acciones** que aseguren el derecho a la protección y salud en el trabajo. Desde el **ámbito empresarial**, el área de Mujer y Trabajo del Sernam ha indicado que las víctimas de violencia intrafamiliar suelen sufrir problemas en el trabajo y de ellas un 30% termina por perderlo. Algunas acciones en esta línea se orientan a charlas periódicas para el personal así como ayuda en caso de violencia intrafamiliar.

MÁS  
Mujer forestal



# Comunicación

La comunicación interna y externa de una empresa son centrales para visibilizar acciones y crear un sentido de identidad al interior de las organizaciones. En el caso del género, la comunicación abarca tanto la **forma en que se retrata** a hombres y mujeres (sus características), como la **frecuencia en que cada uno de ellos es mencionado**. Estos son puntos fundamentales para generar un cambio en la percepción de las organizaciones, ilustrando que la existencia de mujeres en el rubro, en una heterogeneidad de roles.

En este sentido se debe comenzar por reconocer que el lenguaje no es un instrumento neutro ni objetivo sino que se encuentra permeado por nuestras creencias, valores, actitudes y cultura por lo que se debe problematizar cómo lo utilizamos. Esto es: a través de la distribución equitativa del protagonismo gráfico de hombres y mujeres, el tamaño de las imágenes, la jerarquía de los roles en que se presentan, campañas publicitarias para atraer mujeres a puestos técnicos y comerciales, entre otros.



# Promoción y Desarrollo de Carrera



El desarrollo de carrera implica la gestión del talento para que **trabajadores y trabajadoras tengan la posibilidad de crecer** dentro del espacio de la organización. En esta línea, dificultades asociadas a percibir a las mujeres como menos productivas, capacitaciones en tiempos fuera del horario de trabajo y reuniones que dificulten la conciliación con el cuidado de la familia, tienden a actuar como obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres.

Para esto algunas acciones tales como reuniones para potenciar la red de contactos femenina, planes de sucesión inclusivos, plan de desarrollo de liderazgos de mujeres, reuniones dentro del horario de trabajo y así como la posibilidad de acceder a capacitaciones en estos tiempos, son algunas de las estrategias para fortalecer la equidad en esta dimensión.

# Reclutamiento y Selección de trabajadores

La gestión de diversidad ha sido un concepto que ha ido ganando espacio y que abarca factores tales como la raza, el género, la educación, la orientación sexual, formación, entre otras diferencias culturales. En un estudio realizado por González, Cortina y Rodríguez (2019), se encontró que a pesar de la entrega de currículums equivalentes, las mujeres tenían en promedio un 30% menos de probabilidades de ser llamadas a una entrevista de trabajo en comparación a hombres con sus mismas características, esto se agudiza al considerar hijos.

Para ello trabajar en formas de reclutamiento y selección que sean **lo más resistentes posibles a los sesgos de género**, es indispensable para avanzar hacia la captación e integración de mujeres a lo largo de la cadena de valor. Para ello formas como las evaluaciones ciegas, capacitación a los encargados de selección, y aplicación de un reclutamiento estructurado y transparente son algunas de las opciones para enfrentar este problema.



# Consulta con trabajadores

La consulta con trabajadores es una forma, no solo de democratizar los espacios laborales, sino también conocer eventuales problemas que aquejan a trabajadores y trabajadoras, así como formas en que estos ven posibles soluciones a ello. Esto trae beneficios como una mayor integración entre los miembros de la compañía, así como un canal de comunicación que permita visibilizar, en este caso, potenciales problemas de género que estén ocurriendo al interior de la organización.

Esto requiere que la cultura organizacional se encuentre **dispuesta al diálogo y oportunidades de comunicación transparente**, así como nuevas habilidades por parte de los gerentes para canalizar y potenciar el uso de esta información. De esta manera, buzones de sugerencias, reuniones regulares que permitan recoger impresiones sobre posibles problemas difíciles de capturar por medios oficiales y cuestionarios sobre satisfacción del clima laboral, podrían permitir acceder a estas instancias.





# Comunidad

Esta dimensión refiere al trabajo conjunto con comunidades para promover la participación de mujeres en distintas áreas locales que se relacionan con la organización. Estas actoras pueden ser mujeres emprendedoras, estudiantes, profesoras, entre otras, que se van potenciadas por su relación son las empresas mediante acciones u actividades que permitan un desarrollo mutuo. Esto permite que las organizaciones se relacionen con su entorno, potenciando el cambio no solo en su interior sino también fuera de ella, permitiría un **mayor alcance de los cambios propuestos** comprendiendo que la inequidad de género es una realidad colectiva que atraviesa transversalmente a empresas y comunidades.

Enfrentar los cambios también del entorno en que estos se encuentran insertos permite **cambios más veloces y mejor consolidados** para combatir las distintas dimensiones de la inequidad, construyendo una cultura y tejido social que lo favorezca. Algunos ejemplos de esto pueden ser: ofrecer supervisión en trabajos de tesis, documentos de trabajos internos y/o becas para estudiantes en trabajos masculinizados. Esta práctica contribuye con la sociedad, atrae el talento femenino, da la posibilidad de reclutar a las personas que más se alinean con la cultura organizacional y establece una imagen positiva entre mujeres jóvenes ya que es una práctica valorada por dicha población.



# Infraestructura

Esta dimensión refiere a los **obstáculos operacionales** para la contratación de mujeres asociados a los procedimientos y normas de higiene y seguridad. Esto implica la habilitación de baños, camarines, pensiones y vestimenta de seguridad con el tallaje correspondiente. A menudo esta dimensión se **asocia a una mayor inversión y actúa como un desincentivo** para la integración femenina. A pesar de esto los estudios realizados en el área de la minería y vinculados a esta problemática indican que **no existirían estudios económicos** para cuantificar los costos y hacer una comparación con sus posibles beneficios que se desprenden del nivel de productividad de mujeres contratadas. Las buenas prácticas comienzan un **auto diagnóstico** de la infraestructura de la organización y revertir estos vacíos.



MÁS  
Mujer forestal



# Cadena de Proveedores

Esta idea se basa en que la responsabilidad y el compromiso de las organizaciones trasciende sus fronteras organizacionales, cuidando de la reputación de la empresa ante la inclusión de nuevos criterios sociales y ambientales que son cada vez más exigidos.

¿Por qué es de interés para las organizaciones?

La **incorporación de nuevos talentos** actúa como un beneficio para la totalidad de la cadena, incorporando nuevas perspectivas y visiones. Pero además, los consumidores son a su vez cada vez **más exigentes** en torno a la forma en que los productos son elaborados, sin distinguir entre responsabilidades directas o indirectas, lo que es un incentivo importante a impulsar la responsabilidad social a lo largo de la cadena de suministros protegiendo la imagen y el compromiso que la organización defiende. Buenas prácticas en esta línea apuntan a asociarse con organizaciones motivadas por el mismo compromiso, incentivar una proporción de la participación femenina a lo largo de la cadena de valor, y apoyar las necesidades que puedan surgir de este desafío de forma transversal.



# Brecha Salarial

“El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la **distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres**. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)”

(Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016)

Este concepto apunta a disminuir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, particularmente considerando que estas se concentran en bonos de producción, peligrosidad, viajes, entre otros. De esta manera, si bien las diferencias no se perciben en el salario acordado, si lo harían en la práctica a partir de incentivos que permiten a los trabajadores tomar más horas de trabajo.

Algunas buenas prácticas en esta línea apuntan a detectar brechas a partir de un análisis de nómina de sueldo, tomar acciones para su corrección e identificar los segmentos de trabajadores y trabajadoras más afectados.

