



Como las mayores empresas de Chile manejan el tema de la igualdad de género?

1^{er.} barómetro WiW 2015

Women in Work ha dedicado el presente estudio al análisis de las publicaciones de las 30 mayores empresas de Chile para conocer su manejo y su desempeño en el tema de la igualdad de género (ver metodología abajo).

El resultado es preocupante: a pesar de una buena voluntad y de esfuerzos por parte de algunas organizaciones corporativas, es obvio que todavía las mujeres no tienen mucho espacio en el mercado laboral del país.

Top 5

El análisis de la documentación puesta a disposición del público por las 30 mayores empresas de Chile nos permite establecer un ranking (ver metodología) de su desempeño en cuanto a la igualdad de género.

De las 5 empresas que encabezan el ranking, **sólo una** logra superar la mitad de los puntos que se podrían recibir: **Walmart Chile**. La siguen de cerca: **Endesa, Anglo-American, Enersis y Sodimac**.

WALMART CHILE

- Cuenta con reporte de sostenibilidad siguiendo los principios GRI, código de ética, política RSE y política diversidad
- Participa en Acción RSE y Mujeres Empresarias
- Tiene 55% de mujeres en su dotación, 45% en su comité ejecutivo
- Es la única empresa que tiene una Gerencia y Consejo de Diversidad e Inclusión
- Implementa varios programas de apoyo a las mujeres: para sus proveedoras, Mujer Alpha, AsociaRSE...

Al final del ranking, se encuentran **AES Gener, Sigdo Koppers, Ripley, Quiñenco y CSAV**. Los escasos puntos obtenidos por estas empresas pueden explicarse de dos maneras: o bien optaron por no comunicar su posición y datos frente al tema de diversidad e igualdad de género, en cuyo caso no podemos analizarla o, efectivamente, no tienen ninguna política sobre el tema.

La RSE: considerada pero sin ser todavía una prioridad

De las 30 empresas analizadas, 22 publican un informe de sostenibilidad, 21 un código de ética y 16 muestran una política de RSE claramente definida y estructurada. La calidad de estos documentos cumple con las normas internacionales, sin embargo, a este nivel de madurez de la economía chilena, uno esperaría que las 30 publiquen estos documentos.

La mayoría de las empresas entienden el doble interés que hay por colaborar en iniciativas mostrando la responsabilidad social de la empresa, tanto para ayudarlas a progresar en esta materia, como también para hacer valer su posición y mejorar su imagen de empresa "responsable"... o en el camino de convertirse... Acción RSE, muy conocida por su presencia local y su actividad intensa, es sin duda la iniciativa que atrae a más empresas (20 de ellas suscribieron). Sólo 10 empresas han adherido al Pacto Mundial y 8 participan en Great Place to Work, que son las iniciativas internacionales más populares.

Un señal fuerte de que **la RSE no es una prioridad** para las empresas chilenas es la diferencia con la mayoría de los países de la OCDE, estas empresas tienen un departamento de RSE independiente contando con un miembro en el Comité Ejecutivo, en cambio, las mayores empresas chilenas aún aferran esta área a otras de las funciones soporte, ya sea a la Comunicación o Asuntos Corporativos, RRHH, Planificación, etc.

Banco Santander destaca teniendo un Comité y Secretaria de Sostenibilidad que trabajan en conjunto con todas las gerencias de la empresa. El interés de este tipo de estructura organizacional es el importante alcance de las acciones del Comité, ya que tiene influencia directa sobre todas las gerencias.

Llevar el tema de igualdad de género a un nivel estratégico de la empresa es una excepción

Solo 3 empresas publican una política de diversidad en la cual está incluido el tema de la igualdad de género:

- **Enersis**, con el plan Senda, un Plan Global que se despliega a nivel local a través de los planes de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú. Anualmente se fijan objetivos que cuentan con indicadores de seguimiento para medir sus resultados. El plan fija cinco ejes, contenidos en los focos de gestión de todas las filiales:
 - Integración de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.
 - **Gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades.**
 - Conciliación de la vida personal, profesional y flexibilidad laboral.
 - Promoción del voluntariado.
 - Inversión socialmente responsable.

- **Anglo American**, que ha implementado el **proyecto Diversidad de Género**, enfocado a la integración de mujeres a la Compañía. Es una iniciativa global, en la cual participan todas las unidades de negocio de Anglo American. Su estrategia se enfoca principalmente en la integración efectiva de las mujeres a la Compañía, y presenta 5 fases: ambiente de trabajo favorable, planificación y reclutamiento de la fuerza laboral, construcción de una agenda de diversidad de género, aceleración de la diversidad de género a través del desarrollo del empleado, mejora de la comunicación y del entendimiento de los objetivos de la diversidad de género. Específicamente en Chile, Anglo American ha establecido los procedimientos necesarios para alcanzar la certificación de la **norma chilena NCh 3262**, que tiene por objetivo entregar orientaciones y herramientas que faciliten la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- **Walmart**, en 2012 ha creó la **Gerencia de Diversidad e Inclusión**, cuyo objetivo es desarrollar acciones que promuevan y faciliten la construcción de una fuerza laboral diversa y un ambiente en el cual se acepten y valoren las diferencias individuales. Además, el hasta entonces Consejo de Liderazgo Femenino pasó a llamarse Consejo de Diversidad e Inclusión, el que está conformado por representantes de todas las áreas, cuyo rol es ser un facilitador para el logro de los objetivos definidos. Para comunicar sobre su estrategia en el tema, Walmart publica en su página web una política de diversidad e inclusión.

19 de las 30 empresas no tienen política explícita y efectiva sobre igualdad de género pero afirman su compromiso en el tema: sus valores corporativos se basan en el respeto de los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la aplicación de criterios de meritocracia. Excepto en el caso de algunas, como Banco Santander que muestra tasa de reclutamiento de mujeres en alza, es difícil saber si respetan o no su compromiso.

8 de las 30 empresas no mencionan ninguna voluntad de respetar la igualdad de género o de oportunidades en general.

Un compromiso difícil de medir

El compromiso de una empresa en RSE y la calidad de su reporte de sostenibilidad se miden gracias a los objetivos que mencionan. No basta lucirse con una acción puntual: lo que cuenta en RSE es la implementación de una política a largo plazo, la mejora continua que se aplica a las operaciones y al modo de gerencia de la empresa. Así, publicar su objetivo para el año próximo es un compromiso verificable año tras año, ya que permite medir la realización efectiva y el progreso. Obviamente, cuando el objetivo es cifrado, más alto es el compromiso, ya que los objetivos cifrados permiten medir concretamente el éxito o el fracaso de la acción anunciada.

Ahora bien, aquí se observa que **sólo 4 empresas** mencionan la integración de las mujeres en su dotación como objetivo 2014-2015 (**Codelco, Enap, Sodimac, Agrosuper**) y **solamente una publica un objetivo cifrado: CAP Minería** que acordó con SERNAM una meta de 10% de participación de mujeres en su fuerza laboral para finales del 2015.

Indicadores muy bajos muestran la debilidad de la posición de la mujer en la empresa chilena

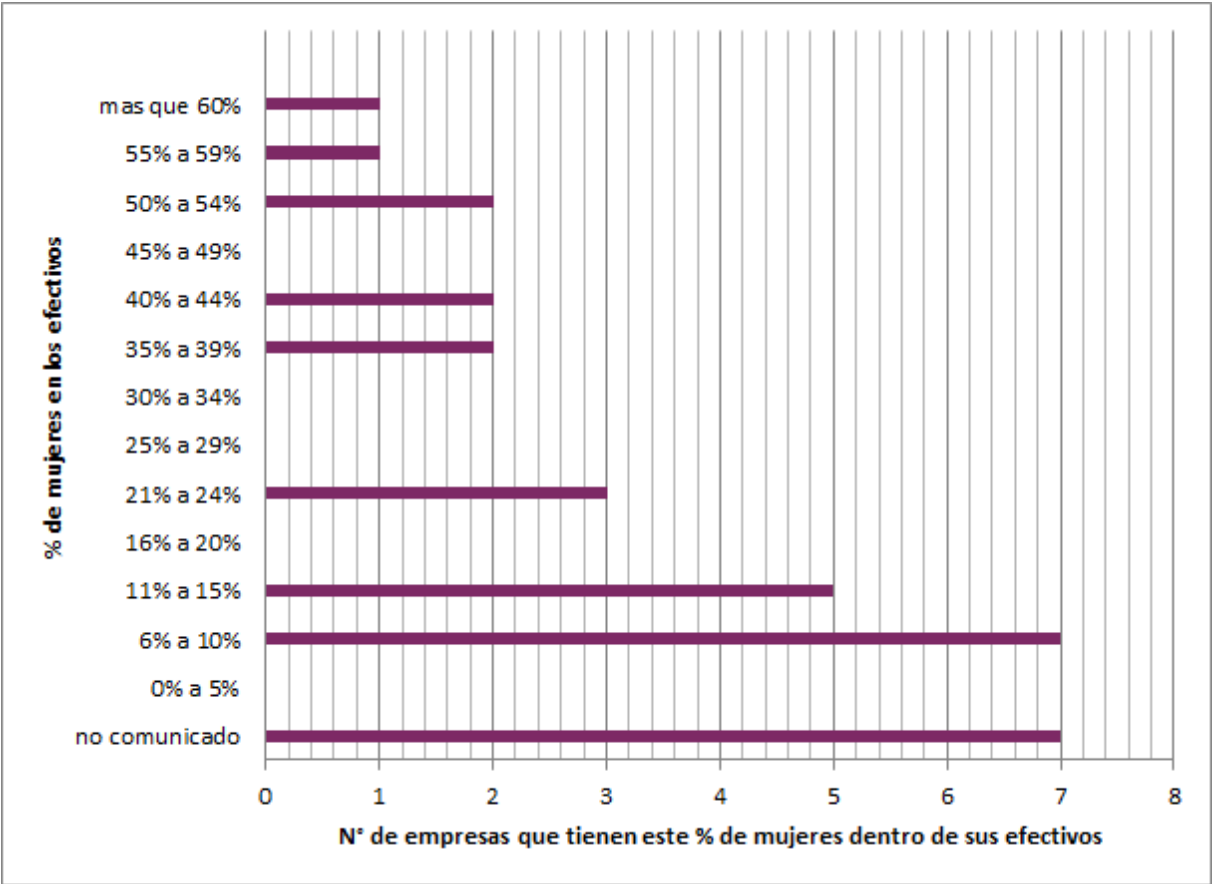
El primer indicador de la buena (o mala) integración de la mujer en una empresa se encuentra en su dotación: cuando uno esperaría que la composición de la dotación sea el reflejo de la población, con más o menos mitad hombres mitad mujeres, podemos observar que la fuerza activa de las mayores empresas de Chile es masculina.

4 empresas tienen más de 50% de mujeres en sus efectivos: Falabella (62%), Walmart Chile (55%), Banco Santander (54%) y Cencosud (51,40%). Considerando que Ripley no comunica sus datos y que la dotación de Mall Plaza y Sodimac está compuesta de más de 40% de mujeres, el sector "Retail" se presenta como el que da más oportunidades de trabajo a las mujeres.

Al contrario, Embotelladora Andina, Antofagasta Minerals, Minera Escondida y Codelco tienen entre 6% y 9% de mujeres en su dotación, mientras CAP, Enap y Anglo American llegan al 10%.

Nota: Hablamos aquí de las empresas que comunican los datos respecto de su dotación. Infelizmente, 7 de las 30 no lo hacen.

En el siguiente gráfico, se puede ver el número de empresas según el porcentaje de mujeres dentro de sus efectivos:

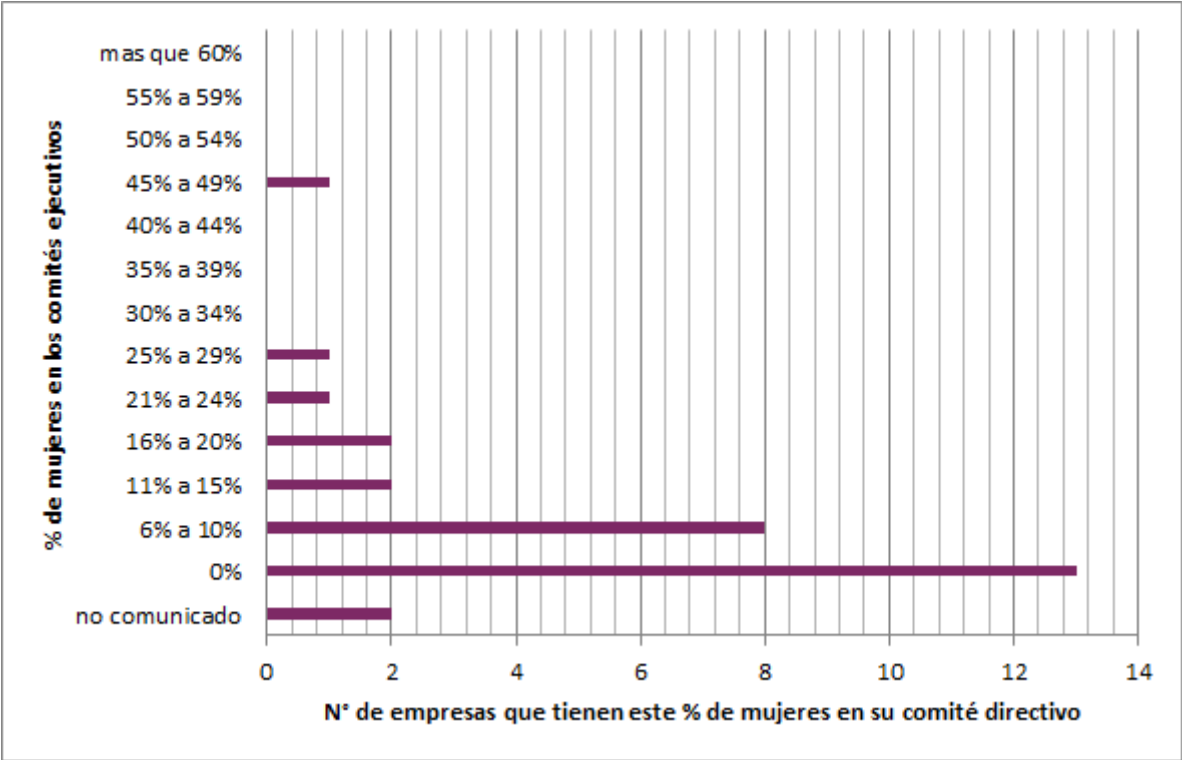


Un segundo indicador es la posición ocupada dentro de la empresa. No fue posible hacer una comparación entre empresas del número de mujeres técnicas, profesionales, jefas porque muy pocas empresas comunican a este nivel de detalle, excepto para el nivel de gerencia. Pero

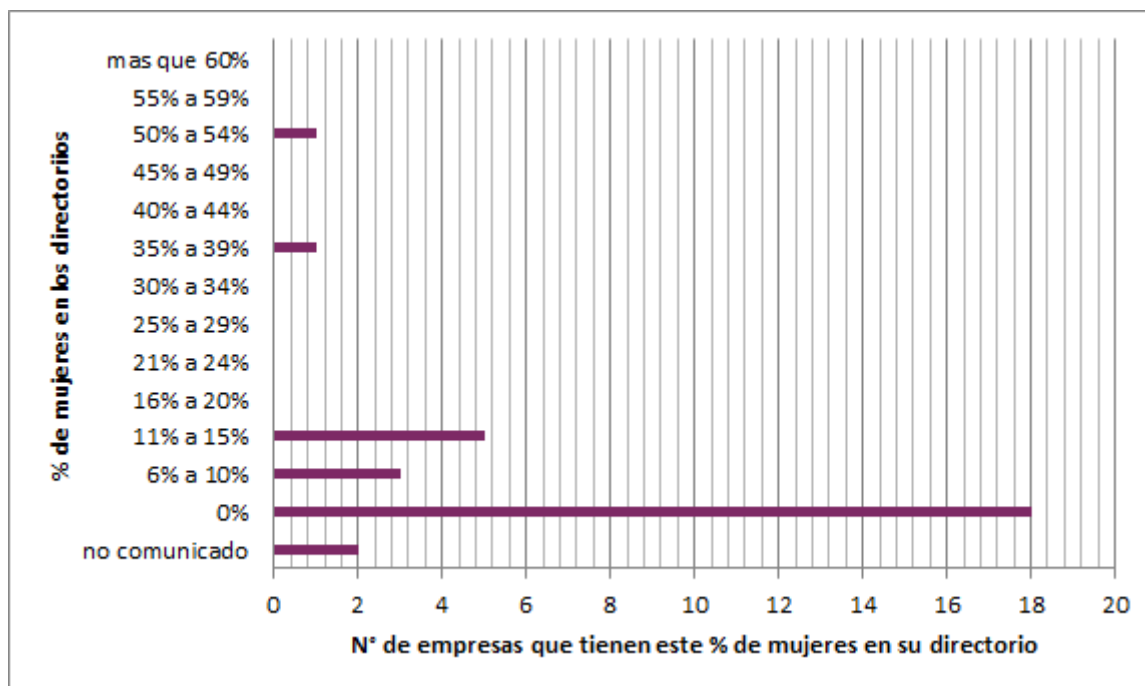
cuando fue posible observarlo, el resultado fue inapelable: en todas las empresas, la mayoría de las mujeres ocupan posiciones al pie de la pirámide. Muy pocas de ellas acceden a puestos de responsabilidad, incluso en el sector "Retail". Una buena ilustración es el porcentaje de mujeres gerentes, miembros del comité ejecutivo.

Como se puede ver en el gráfico de abajo:

- **solamente 1 empresa tiene más de 40% de gerentes mujeres (Walmart Chile)**
- **10 presentan entre 7% y 11% de mujeres en su comité ejecutivo**
- **13 no tienen ninguna mujer gerente!**



Otro tipo de indicador: **la presencia de la mujer en los directorios de empresas**. El gráfico abajo casi no necesita comentario... Excepto Ripley que cuenta con 50% de mujeres en su directorio, y Falabella 37,50%, las otras empresas presentan un número muy bajo, o en general nulo, de mujeres en su plana directiva.



Un desempeño fuerte en la implementación de programas para la inclusión de las mujeres en el mundo del trabajo

15 de las 30 empresas proponen varios programas de apoyo a la inclusión de las mujeres en el mundo laboral, dirigiéndose en su mayoría a un público externo a la empresa, en general a las mujeres de las comunidades viviendo cerca de sus operaciones o de sus contratistas. Por ejemplo:

- **Copec** ha desarrollado el programa “Por mano de las mujeres” en la comuna de Calbuco, que reúne a más de veinte organizaciones campesinas y cumple una labor social destacada nacional e internacionalmente. Bajo nuevas condiciones normativas, el foco estuvo en generar entre los asociados el estándar necesario para la obtención de las certificaciones que se requieren para comercializar su producción en supermercados, hoteles y restaurantes de la Región de Los Lagos. Ello implica desde la capacitación de los agricultores hasta obras menores en materia de riego. Una segunda línea de trabajo fue iniciar el estudio de factibilidad para que la organización diera un paso más en su desarrollo, creando su propia cooperativa, lo cual les permitiría comercializar sin intermediarios sus productos con el consecuente incremento en el beneficio para los miembros de la red. Copec también estuvo presente en la quinta versión del “Agrofestival Por Manos de Mujer”, que reúne actividades artísticas y gastronómicas y se ha convertido en una de las ferias más importantes del sur de Chile.
- Desde el año 2005, el Programa de Relaciones Comunitarias de **Agrosuper** recoge en terreno las inquietudes de los vecinos y funciona como el principal puente de comunicación entre las comunidades y la compañía. Esta iniciativa comenzó con un grupo de mujeres que realizaban trabajos con la comunidad. Hoy está bajo la gestión de

la Gerencia de Asuntos Corporativos y tiene relaciones con 800 líderes comunitarios.

- Un eje fundamental de la acción social de **Banco Santander** es el apoyo al emprendimiento, y uno de los hitos más relevantes consiste en la premiación al esfuerzo de las mujeres microempresarias, una iniciativa inédita en el país, que se ha llevado a cabo ininterrumpidamente desde 2001. A partir de 2012, la iniciativa cambio de nombre y ahora se denomina “Premio Nacional Mujer Emprendedora”. Distingue las categorías “Microempresaria” y “Pyme”, con el fin de incluir también a aquellas empresarias que han formado emprendimientos que sean un aporte importante a la creación de empleos, desarrollo social y familiar. En la última versión de este premio se registró un récord de postulaciones, sumando 32 mil mujeres provenientes de Arica a Tierra del Fuego. A lo largo de once años, han postulado 180 mil mujeres, y 55 han sido premiadas. A través de esta instancia, Banco Santander genera un reconocimiento a las emprendedoras para incentivarlas a seguir desarrollándose comercialmente, además de fomentar la creación de una identidad y de conciencia de sus logros en el mundo empresarial. De este modo, el Banco produce un impacto económico indirecto positivo, el que se materializa a través de este constante aporte para fomentar la inclusión financiera y sociolaboral de personas que son el motor de desarrollo de sus familias y del país.
- **Anglo American**, en el marco de su Proyecto Diversidad, realizó en 2013 las siguientes actividades:
 - o Se desarrollaron programas específicos para mujeres en tareas que tradicionalmente son dominadas por hombres. Un ejemplo de esto es el programa de entrenamiento para operar camiones de alto tonelaje.
 - o Se llevó a cabo por segundo año el Programa de Mentorías que busca asegurar un buen y acelerado desarrollo profesional de mujeres con alto potencial.
- **Walmart** ha desarrollado un programa para sus proveedoras con el propósito de fortalecer el empoderamiento femenino, buscando promover el liderazgo femenino entregando y abriendo espacios de capacitación, con planes de desarrollo integral para emprendedoras y profesionales. Durante 2012, identificaron a todas sus proveedoras y comenzaron un proceso de capacitación con la Fundación Independízate que logro entregar las herramientas para hacer crecer sus negocios, combinando conocimientos teóricos y talleres para implementar lo aprendido. El programa abordó áreas tan importantes como: marketing y atención al público.

Conciliación entre vida laboral y familiar: un apoyo al entorno familiar

Este tema de conciliación es hoy en día en el que más se desempeñan las empresas, aunque de manera muy irregular.

18 empresas comunican sobre su desempeño en tema de conciliación de vida laboral y familiar, pero 5 de ellas sólo lo hacen en el marco legal del permiso parental pre y post natal.

Las otras 13 proponen iniciativas que **contribuyen a un equilibrio de los roles entre mujeres y hombres**, entre ellas:

- **Intel** empezó con la reducción de las horas extras del 11% en el ejercicio 2011. Además, la compañía entrega una serie de beneficios a sus colaboradores relacionados con salud, apoyo familiar y actividades de entretenimiento (recreativa, cultural y deportiva) que son evaluados de forma satisfactoria por los colaboradores (encuesta 2012). Las familias con hijos pequeños disponen de ayuda económica para el financiamiento de los jardines infantiles, y durante los primeros meses del año, se desarrolla una escuela de verano para los niños.
- **Endesa** cuenta con programas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los cuales las distintas iniciativas deben ser diseñadas, aplicadas y evaluadas tomando en cuenta las características específicas de los perfiles laborales y las funciones y responsabilidades asociados a ellos, además de las diversas condiciones geográficas en que se desenvuelven los trabajadores de Endesa Chile. Al respecto, la compañía cuenta con programas de beneficios específicos enfocados en temas como calidad de vida familiar; planes de teletrabajo que vinculan la flexibilidad con el aumento de la productividad; y programas de mejora continua del clima laboral.
- En 2013, **CAP Minería** llevó a cabo diversas actividades recreativas y extra programáticas, entre las que destaca la realización de la quinta versión del Día de La Familia CAP Minería, actividad que busca fortalecer el lazo entre la compañía y sus trabajadores, generando así un espacio de esparcimiento y diversión. Así también, se realizó la tradicional Fiesta de Navidad, el Día del Niño y actividades de las Ramas Deportivas. Todas ellas fueron difundidas permanentemente en los medios internos de comunicación de la empresa, además de los medios locales. CAP Minería, evalúa estos programas en su encuesta de clima laboral, obteniendo recomendaciones para aumentar la satisfacción de los trabajadores con respecto a la conciliación e integración familiar.
- **Sigdo Koppers Comercial** otorgó 38 becas a colaboradores y 19 a hijos de éstos, para ayudar al financiamiento de sus estudios de perfeccionamiento o superiores. El Programa "Hijo de Trabajador" en su versión 2013 incluyó a 32 jóvenes estudiantes, que trabajaron durante un mes en empresas de SK Comercial recibiendo remuneración. La compañía reforzó también las actividades que involucran a las familias (vacaciones entretenidas, actividades culturales y paseos familiares).
- **Coppec** mantuvo durante 2013 el apoyo a su formación. Ellos, sus cónyuges e hijos pudieron así acceder a becas escolares y de educación superior; a la vez, también se benefició a los interesados en profundizar su desarrollo académico:
 - o 27 trabajadores recibieron becas de pregrado; 10, para estudios de postítulo o postgrado.
 - o 7 cónyuges obtuvieron becas para estudios técnicos o profesionales
 - o 25 hijos recibieron el premio a la excelencia estudiantil por su destacado rendimiento académico.

- 22 trabajadores fueron beneficiados con becas de especialización (diplomado en IFRS para las subgerencias de Contabilidad y Finanzas)

Metodología

El objeto de análisis para realizar este estudio fueron las **publicaciones escritas de empresas, accesibles al público**: web, reporte anual, reporte de sostenibilidad, código de ética, etc. Significa que es posible que si las empresas cuentan con acciones o políticas de igualdad de género pero que no se han comunicado al público, entonces no pueden ser incluidas en el análisis.

Las 30 empresas analizadas en este estudio fueron seleccionadas a partir de la lista 2014 de las 500 mayores empresas en Chile de América Economía, teniendo en consideración que algunas de ellas publican documentos para el grupo entero, en otro caso, tenemos publicaciones para cada filial de un grupo. Algunas empresas internacionales publican comunicaciones específicas de Chile, otras no... Estos detalles explican unas diferencias con la lista de América Economía.

El análisis cataloga y clasifica informaciones sobre:

- El tipo de documentación,
- La participación de la empresa en iniciativas locales, regional o internacional
- Los indicadores como el número de mujer en los efectivos, comité ejecutivo, directorio...
- La estrategia de la empresa en materia de Igualdad de género
- Las acciones concretas de la empresa en el mismo tema

Los puntos se atribuyen en relación al grado de compromiso de la empresa, y permiten comparar las empresas entre sí.

Contacto

Para más información sobre el estudio o Women in Work, le agradecemos contactar:

Gaëlle Dupuis, Directora de Asuntos Corporativos y Estudios

Gaëlle.dupuis@womeninwork.cl