

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

PROBLEMA

Desigualdad de género existente en las organizaciones laborales públicas y privadas

PROPÓSITO

Organizaciones laborales públicas y privadas disminuyen desigualdades de género.

DIAGNÓSTICO

En Chile, la desigualdad de género existente en las organizaciones laborales públicas y privadas se evidencia a través de los datos que dan cuenta de la realidad que enfrentan las mujeres a la hora de insertarse laboralmente. 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% respecto de la participación de los hombres. 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%, lo cual repercute en diferencias salariales y dificultades para el desarrollo de carrera. Las desigualdades de género existentes en el mercado laboral se traducen en:

- 1) 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. De acuerdo a los datos del Cuarto Reporte de Indicadores de Chile en las Empresas (2022), en Chile, la presencia y participación femenina es de apenas un 22,8% en puestos de gerencia de primera línea, de un 14,7% en directorios, mientras su contraparte masculina alcanza un 87,3%.
- 2) El 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.
- 3) Brecha salarial, en Chile existe esta equivale a un 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.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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).

ESTRUCTURA Y GASTO POR COMPONENTES			
Componente	Gasto estimado 2024 (Miles de \$ 2023)	Producción estimada 2024 (Unidad)	Gasto unitario estimado 2024 (Miles de \$ 2023)
Sensibilización en transversalización de género y buenas prácticas laborales.	160.000	125 (Organizaciones laborales públicas y privadas sensibilizadas)	1.280,00
Formación en transversalización de buenas prácticas laborales con equidad de género a través de la Norma 3262	25.600	20 (Organizaciones laborales públicas y privadas formadas)	1.280,00
Interseccionalidad y transversalización de género a través de las buenas prácticas laborales.	21.760	17 (Organizaciones laborales capacitadas)	1.280,00
Gasto Administrativo	239.019		
Total	446.379		
Porcentaje gasto administrativo	54%		
Variación porcentual del gasto respecto a presupuesto inicial 2023	2.690%		

POBLACIÓN Y GASTO		
Tipo de Población	Descripción	2024 (cuantificación)
Población Potencial	Organizaciones laborales del país 1394579, las cuales se detallan a continuación según su tipología: 1393949 organizaciones laborales privadas del país (SII, 2021) 630 (que corresponde a 53 Corporaciones municipales, 345 Municipalidades, 168 Servicios Públicos, 56 Universidades, 8 Empresas públicas/estatales) (Gobierno de Chile, 2023).	1.394.579 Organizaciones
Población Objetivo	El total de organizaciones privadas es de 1393949. Y, dado que solo el 6.3% de las organizaciones privadas en Chile posee sindicato (según datos de la encuesta ENCLA, 2019 de la Ditrab), llegamos a una población objetivo de 87818, ya que para el ingreso al programa, uno de los requisitos será contar con sindicato. En el caso de las organizaciones públicas (630), se considera al 100% de estas, dado que en su mayoría cuentan con asociaciones de funcionarias/os. Esto da un total de 88448 organizaciones públicas y privadas que son la población objetivo del programa.	88.448 Organizaciones

Población Beneficiaria	<p>La población que se atenderá anualmente, corresponde a las organizaciones laborales privadas y públicas que cumplan los siguientes criterios de priorización para acceder a uno de los tres componentes:</p> <p>Organizaciones públicas y privadas que: manifiesten interés en comenzar a implementar buenas prácticas laborales, en un nivel inicial (Componente 1); manifiesten interés en implementar la Norma 3262 (Componente 2); cuenten con la Norma 3262 certificada y con Sello Igualdad Conciliación (Componente 3).</p> <p>Lo anterior se respalda a través del envío de una carta que demuestre la voluntad de la autoridad o más alta jerarquía en participar del programa.</p> <p>Al mismo tiempo, se solicita que cuente con sindicato/o asociación/es de funcionarias/os (tanto para el componente 1, 2 como el 3).</p> <p>Los 3 componentes se ejecutan de manera paralela, cada organización laboral participa en un solo componente del programa. Los 3 componentes consideran la siguiente cobertura: 55% cobertura para la RM, mientras que el 45% se distribuye entre las 15 regiones restantes priorizando por número de organizaciones laborales por región.</p>	162 Organizaciones
------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

Gasto por beneficiario 2024 (Miles de \$2023)	Cuantificación de Beneficiarios			
	2024 (Meta)	2025	2026	2027
2.755 por cada beneficiario (Organizaciones)	162	187	212	237

Concepto	2024
Cobertura (Objetivo/Potencial)	6%
Cobertura (Beneficiarios/Objetivo)	0%

INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO			
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Información adicional	2024 (Estimado)
Porcentaje de organizaciones que disminuyen desigualdades de género a través de la creación y presentación de sus comités de género en el año t	(Número de organizaciones que disminuyen desigualdades de género a través de la creación y presentación de sus comités de género en el año t / Número total de organizaciones que ingresan al programa en el año t.) * 100	Dimensión: Eficacia Periodicidad: Anual Lectura: Ascendente Unidad de medida: Porcentual	60%
Porcentaje de organizaciones que disminuyen desigualdades de género a través de la aprobación de sus escuelas de formación en el año t	(Número de organizaciones que disminuyen desigualdades de género a través de la aprobación de sus escuelas de formación en el año t / Número total de organizaciones que ingresan al programa en el año t) * 100	Dimensión: Eficacia Periodicidad: Anual Lectura: Ascendente Unidad de medida: Porcentual	60%

INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES			
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Información adicional	2024 (Estimado)
Porcentaje de organizaciones laborales egresadas del componente 1 que obtienen una nota de 5 o más en el plan de acción en el año t	(Número de organizaciones laborales egresadas del componente 1 obtienen una nota de 5 o más en el plan de acción en el año t / Número total de organizaciones egresadas del componente 1 en el año t)*100	Dimensión: Eficacia Periodicidad: Anual Lectura: Ascendente Unidad de medida: Porcentual	60%
Porcentaje de organizaciones laborales egresadas del componente 2 que obtienen una nota de 5 o más en la Escuela de BPLEG de Agentes de Igualdad en el año t	(Número de organizaciones laborales egresadas del componente 2 obtienen una nota de 5 o más en la Escuela de BPLEG de Agentes de Igualdad en el año t / Número total de organizaciones egresadas del componente 2 en el año t)*100	Dimensión: Eficacia Periodicidad: Anual Lectura: Ascendente Unidad de medida: Numérico	1
Porcentaje de organizaciones laborales del componente 3 que ejecutan mentoría en el año t.	(Número de organizaciones laborales del componente 3 que ejecutan mentoría en el año t / Número total de organizaciones laborales del componente 3)*100	Dimensión: Eficacia Periodicidad: Anual Lectura: Ascendente Unidad de medida: Porcentual	50%

II. EVALUACIÓN

1. Atinencia : No cumple con los criterios de evaluación de la dimensión.

Diagnóstico

Si bien se aprecian ajustes a nivel de diagnóstico, se mantiene observación respecto a la falta de definición respecto al concepto de desigualdad de género. Complementariamente se debe incorporar la evolución en el tiempo del problema descrito, así como la caracterización de la población afectada (población potencial). Respecto a esto último quedan dudas, como por ejemplo, ¿Cuál es la distribución de organizaciones laborales por región?, esto dado que es considerado para la distribución de la cobertura nacional.

En relación a la pregunta sobre si el problema afecta mayormente a algún grupo de la población, es necesario incorporar cifras que permitan cuantificar la magnitud de lo señalado. En ese sentido, si bien se indica que las organizaciones con sindicatos o asociaciones de funcionarios generan acciones en la materia, no es claro, por ejemplo, cuál es el porcentaje de instituciones con este tipo de organización de trabajadores.

2. Coherencia: No cumple con los criterios de evaluación de la dimensión.

Objetivos y poblaciones

Respecto del propósito del programa, dado que no se define explícitamente que se considera como desigualdad de género en la sección del diagnóstico, no es posible determinar como se medirá el propósito.

La población objetivo debe considerar la descripción de los criterios de focalización utilizados para su identificación y no la forma en que se considera su cuantificación. Esto último debe ser descrito en su fuente de información. Por lo que se debe corregir. Adicionalmente se debe tener presente que los "requisitos de ingreso" corresponden a criterios de priorización, los criterios de focalización por su parte, son aquellos criterios técnicos que permiten identificar a la población que se espera atender en el mediano plazo.

Respecto a los criterios de priorización se deben ajustar algunos elementos de redacción. En primer lugar, dado que la organización cuente con "sindicato o asociación de funcionarios" es un criterio transversal, dicha frase debiese ser considerada en la siguiente sección "corresponde a las organizaciones laborales y públicas...". Respecto a los otros criterios, más que identificar a qué componente corresponden, es necesario identificar que son organizaciones públicas y privadas que cumplan con alguno de dichos criterios, por ejemplo: "manifiesten interés en comenzar a implementar buenas prácticas laborales, en un nivel inicial; "O" manifiesten interés en ...". Complementariamente, lo referido a la forma de implementación de los tres componentes debe ser señalado en la sección de estrategia y no en las poblaciones.

No es claro por qué se indica que el programa no cuenta cupos preestablecidos de atención cuando se señala que la cobertura se realiza "55% cobertura para la RM, mientras que el 45% se distribuye entre las 15 regiones restantes priorizando por número de organizaciones laborales por región". Dado lo anterior, no es claro como se cuantifica la población beneficiaria, ni porque existe una diferencia mayor entre la población objetivo y beneficiaria, si es que no existen cupos preestablecidos.

Estrategia de intervención

Respecto a la estrategia, los componentes y dado que cada acción solo se dirigirá a un máximo de 5 personas por organización (independiente del tamaño de esta), no es claro de qué manera se podrá cumplir el propósito del programa. Esto en tanto las organizaciones pudiesen estar compuestas por una gran número de trabajadores/as. En ese sentido, se sugiere considerar acciones concretas en el plan de formación, que consideren la difusión/entrega de las herramientas dispuestas por el programa, a nivel organizacional.

Complementariamente, se observan los siguientes aspectos específicos: en la descripción del componente 3, específicamente en la sección sobre la estrategia, se indica lo siguiente "Egreso: se obtiene de acuerdo a dos requisitos: 1. Presentación de sus comités de género; 2. Evaluación con nota igual o mayor a 5 en el plan de formación (en una escala de 1 a 7). Si la organización cumple con estos dos requisitos, puede egresar del programa. 3. Ejecución de mentoría". Al respecto y dada la redacción, no es claro si se tiene que cumplir con los 3 requisitos o solo los 2 primeros. Precisar en los criterios de egreso, en caso de ser necesario.

Enfoques de derechos humanos

Dado que no se observan ajustes en la sección de Enfoque de Derechos Humanos, se mantiene observación. En el enfoque de pertinencia territorial se señala que el programa establece coberturas por región según tamaño, densidad poblacional y participación de las organizaciones. En el caso de otras regiones distintas a la RM correspondería a un 45%, a distribuir "según demanda". No obstante en la sección de criterios de priorización de la población beneficiada se indica "45% se distribuye entre las 15 regiones restantes priorizando por número de organizaciones laborales por región". Por lo que los criterios descritos son distintos. Se requiere revisar y ajustar según corresponda.

3. Consistencia: No cumple con los criterios de evaluación de la dimensión.

Indicadores de propósito

Si bien se aprecian ajustes a nivel de indicadores de propósito, dado que las condiciones de egreso establecidas por el programa consideran

tanto la conformación y presentación de su comité de género, así como la evaluación con nota igual o mayor a 5 en el plan de formación, la medición independiente de ambos temas no permite medir el objetivo del programa. Esto porque el logro del propósito está dado por el cumplimiento simultáneo de ambos requisitos. Por tanto, se requiere precisar los indicadores de propósito, pudiendo ser uno de ellos el porcentaje de organizaciones con egreso exitoso.

Indicadores complementarios

Respecto a los indicadores complementarios 1 y 2, se debe revisar y precisar, dado que según lo explicitado en la sección de estrategia, una organización solo podría egresar si cumple de manera simultánea con la conformación del comité de género y la evaluación de su plan de acción con una nota igual o superior a 5. Por tanto, no podrían existir organizaciones egresadas con una nota inferior a 5.

Complementariamente, respecto al indicador complementario 2, se debe revisar la unidad de medida registrada, dado que figura como "numérico", aun cuando la fórmula descrita corresponde a "porcentual". Respecto al indicador complementario 3 falta indicar la temporalidad en el denominador de la fórmula.