



**8M**

# Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género





## Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género

Busca mejorar la inserción, permanencia y desarrollo de las mujeres en entornos laborales de calidad, a través de la promoción de la **Norma 3262**, la entrega del **Sello Iguala Conciliación** y distintas **actividades de sensibilización, capacitación y entrega de herramientas** a las organizaciones laborales interesadas en las buenas prácticas.



## **El 8 de marzo de cada año se conmemora el Día Internacional de la Mujer**

Las mujeres en Chile representan un 52,4% de la población, por lo tanto no estamos hablando de un grupo minoritario, sino que del mayor volumen de población del país y el mundo.

Por lo tanto, lo que pase con las mujeres no solo las afecta a ellas, sino a toda la sociedad.

Cuando las mujeres tienen igualdad de oportunidades en educación, empleo y participación política, se fortalece el tejido social y se promueve un desarrollo más equitativo y sostenible.







**El 8M es un día de reflexión sobre la situación actual de las mujeres, de reconocimiento de los logros, avances y evaluar nuevos caminos para seguir mejorando la participación igualitaria de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural.**





En Chile y en Latinoamérica desde el 2018 el movimiento feminista ha tomado gran relevancia, se han generado distintas acciones para reivindicar los derechos de las mujeres, marcando un hito en el país la manifestación conmemorativa del 8M del año 2020, la cual fue catalogada como la marcha más grande e histórica vivida en Chile.



Este acontecimiento se origina por distintos hechos, principalmente por las manifestaciones realizadas por las mujeres de principios del siglo XX en Europa y en Estados Unidos. Con el objetivo de **reclamar mejores condiciones laborales y el derecho de sufragio**.

Se pueden destacar entre ellos:

- **La gran marcha de trabajadoras textiles en el año 1857** en donde miles de mujeres marcharon en protesta por el trabajo que desarrollaban por largas horas en condiciones insalubres y peligrosas, y recibían salarios muy bajos que apenas les permitían subsistir (Nueva York, EEUU)
- **El incendio de una fábrica textil de algodón de 1908**, que causó la muerte de más de 140 personas la mayoría mujeres, puso de relieve la necesidad urgente de mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y de proteger los derechos de las trabajadoras (Nueva York, EEUU)





- **El incendio de una fábrica de camisas en 1911**, en donde murieron 146 personas, la gran mayoría de ellas mujeres jóvenes, inmigrantes que trabajaban largas horas en condiciones laborales extremadamente difíciles y peligrosas, convirtiéndose en símbolos de la lucha por la justicia laboral y la protección de los derechos (Nueva York, EEUU)
- **En el año 1910 se realizó la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas** en las que se propuso la instauración del "Día de la Mujer Trabajadora" (Copenhague, Dinamarca)
- **En el año 1911 se celebró el día de la mujer en varios países europeos**, donde miles de mujeres participaron en manifestaciones y mítines exigiendo igualdad de derechos, mejores condiciones laborales y el derecho al voto.
- **En 1971, la ONU** invitó a los Estados a declarar, conforma a sus tradiciones históricas y costumbres nacionales, un día como **Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional**. Este fue un paso importante hacia la sensibilización global y el fortalecimiento del compromiso internacional para promover la igualdad de género y la paz en todo el mundo.



Así el 8 de marzo es un día de manifestaciones en todo el mundo, se busca conmemorar las luchas que las mujeres han liderado a lo largo del mundo para la **obtención y reivindicación de derechos**, apelando a la transversalización de la igualdad y equidad de género en todos los espacios.

En este contexto, es importante que las organizaciones laborales reconozcan la **importancia de este día y el significado detrás del movimiento por la igualdad de género.**





# Aspectos centrales del 8M

Reconocer el Día Internacional de la Mujer como una oportunidad para reflexionar sobre los logros alcanzados en materia de igualdad de género, así como también para reconocer los desafíos que aún enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y en la sociedad en general.



# Logros

**Avances en la educación:** se ha logrado un mayor acceso de las mujeres a la educación en todo el mundo, lo que ha contribuido a reducir la brecha de género en términos de alfabetización y logros académicos.

**Participación política:** a nivel mundial, se han realizado avances significativos en la participación política de las mujeres, con un aumento en el número de mujeres que ocupan cargos políticos y gubernamentales.

**Leyes y políticas de igualdad:** muchos países han implementado leyes y políticas para promover la igualdad de género y proteger los derechos de las mujeres en áreas como el trabajo, la salud y la violencia de género.

**Conciencia pública:** se ha generado una mayor conciencia pública sobre las cuestiones de género y se ha promovido el diálogo y la acción para abordar la discriminación y la desigualdad.



# Desafíos

- 1. Brecha salarial de género:** a nivel mundial, las mujeres siguen ganando menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, lo que perpetúa la desigualdad económica.
- 2. Discriminación laboral:** las mujeres todavía enfrentan discriminación en el lugar de trabajo en forma de sesgo de género, acoso sexual, falta de oportunidades de ascenso y dificultades para conciliar la vida laboral y personal, etc.
- 3. Violencia de género:** la violencia contra las mujeres sigue siendo un problema generalizado en todo el mundo, con altos índices de violencia doméstica, agresión sexual, trata de personas y violencia basada en el género.
- 4. Falta de representación:** a pesar de los avances en la participación política de las mujeres, siguen estando subrepresentadas en los niveles más altos de liderazgo en todos los sectores, incluyendo la política, los negocios y las organizaciones no gubernamentales.
- 5. Estereotipos de género:** los estereotipos de género y las expectativas sociales sobre los roles de género continúan limitando las opciones y oportunidades de las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general.





# Datos SEG INE

## Trabajo

La división sexual del trabajo asigna roles específicos a hombres y mujeres: ellas en tareas no remuneradas como cuidado y hogar, mientras ellos se enfocan en trabajo remunerado. Lo que afecta la autonomía económica de las mujeres disminuyendo su capacidad para generar ingresos propios.

- La tasa de participación de las mujeres es aproximadamente un 18,8% menor que la de los hombres (ENE (INE), trimestre oct-dic 2023)
- Las mujeres dedican el doble de horas que los hombres al trabajo doméstico no remunerado (ENUT (INE), 2015)
- Solo el 48% de las mujeres en Chile estaban ocupadas durante el trimestre de octubre a diciembre de 2023 (ENE (INE), trimestre oct-dic 2023)
- La proporción de hombres que se postulan para cargos directivos de Empleos Públicos es aproximadamente un 18,1% mayor que la proporción de mujeres que lo hacen (Servicio Civil, 2022)



Ingreso medio mensual de las personas ocupadas por sexo. Años 2010-2022

Año	Ingreso medio mensual Total (\$)	Ingreso medio mensual Hombres (\$)	Ingreso medio mensual Mujeres (\$)	Brecha de género <sup>(3)</sup> (%)
2010	380.808	438.074	294.178	-32,8
2011	413.192	481.342	313.088	-35,0
2012	465.903	538.681	359.201	-33,3
2013	488.394	568.050	375.161	-34,0
2014	498.781	568.767	399.908	-29,7
2015	535.311	615.366	423.715	-31,1
2016	546.209	627.822	433.415	-31,0
2017	581.086	664.364	467.060	-29,7
2018	606.399	685.008	499.376	-27,1
2019	620.528	704.274	506.651	-28,1
2020	635.134	692.289	551.327	-20,4
2021	681.039	749.046	586.178	-21,7
2022	757.752	850.412	633.334	-25,5

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE - Chile.



# Datos SEG INE

## Economía y Finanzas

### Capacidad de las personas para generar ingresos propios y controlar sus activos y recursos.

- Las mujeres tienen, en promedio, un saldo nominal de cuentas corrientes que es un 44,5% menor que el de los hombres (CMF, 2022)
- En promedio, las mujeres tienen un saldo nominal de ahorro para la vivienda que es un 76,7% menor que el de los hombres (CMF, 2022)





# Datos SEG INE

## Inclusión Social

Se refiere al nivel de pobreza en personas y hogares y cómo estos repercuten de manera diferente en hombres y mujeres, siendo estas últimas las más afectadas, dado que se enfrentan a brechas y barreras que limitan la capacidad para generar ingresos propios, controlar sus recursos y bienestar general.

- El porcentaje de hombres que no tienen ingresos autónomos propios es aproximadamente un 35,6% menor que el porcentaje de mujeres en la misma situación (MDSF, 2020)

## Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología

La elección de las carreras de educación superior suelen basarse en estereotipos y sesgos de género, dando como resultado carreras feminizadas y masculinizadas. Las carreras feminizadas tienen una menor valoración social y por lo tanto una menor retribución económica y condiciones laborales desiguales, lo que aumenta la brecha de género en los ingresos autónomos entre hombres y mujeres.

- La cantidad de hombres titulados en carreras técnicas del área de tecnología es 72,3% mayor que la cantidad de mujeres tituladas en el mismo campo (SIES (MINEDUC), 2022)



# Datos SEG INE

## Poder en la toma de decisiones

La proporción de dirigentes sindicales es aproximadamente un 30,1% mayor que la proporción de dirigentas en el país (Dirección del Trabajo, 2022)

La proporción de hombres que se postulan a cargos del sistema ADP es aproximadamente un 44,1% mayor que la proporción de mujeres que lo hacen (Servicio Civil, 2022)

La proporción de ministros en la Corte Suprema es aproximadamente un 20,0% mayor que la proporción de ministras en el mismo órgano (Poder Judicial, 2023)



# Violencia de género

Afecta el control sobre el propio cuerpo, las libertades fundamentales y el derecho a una vida libre de violencias y, por lo tanto, afecta el desarrollo de la autonomía física. Es ejercida, en mayor medida, por hombres hacia las mujeres. Las agresiones pueden ser físicas, psicológicas, económicas o sexuales por parte de parejas, familiares, en espacios laborales, de estudios y públicos.

Según datos de U. de Chile, en el año 2022 el 23,3% de las mujeres fue víctima de algún tipo de violencia, lo que se traduce en que cerca de una de cada cuatro mujeres fue violentada, en tanto, el 44% de las mujeres en Chile han sufrido algún tipo de violencia durante su vida (MIPP)

La forma más extrema de manifestación de violencia es el femicidio.

---

## Femicidios consumados

2013	2014	más extrema	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
40	40	más extrema	34	44	42	46	43	44	43	42	8

## Femicidios frustrados

2013	2014	más extrema	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
78	103	más extrema	129	115	121	109	151	163	180	221	33

---





# Aporte de las organizaciones laborales en el contexto 8M

- A. Valorar el **rol que cada trabajadora y trabajador** tiene como agente de cambio para la igualdad.
- B. Compromiso con la **visibilización de las brechas**.
- C. Responsabilidad de **tomar acción** frente a las brechas.
- D. Medir el **impacto de las decisiones** que se toman para disminuir las brechas.
- E. Promover espacios para **conversar sobre estos temas**.



# Actividades centrales del 8M

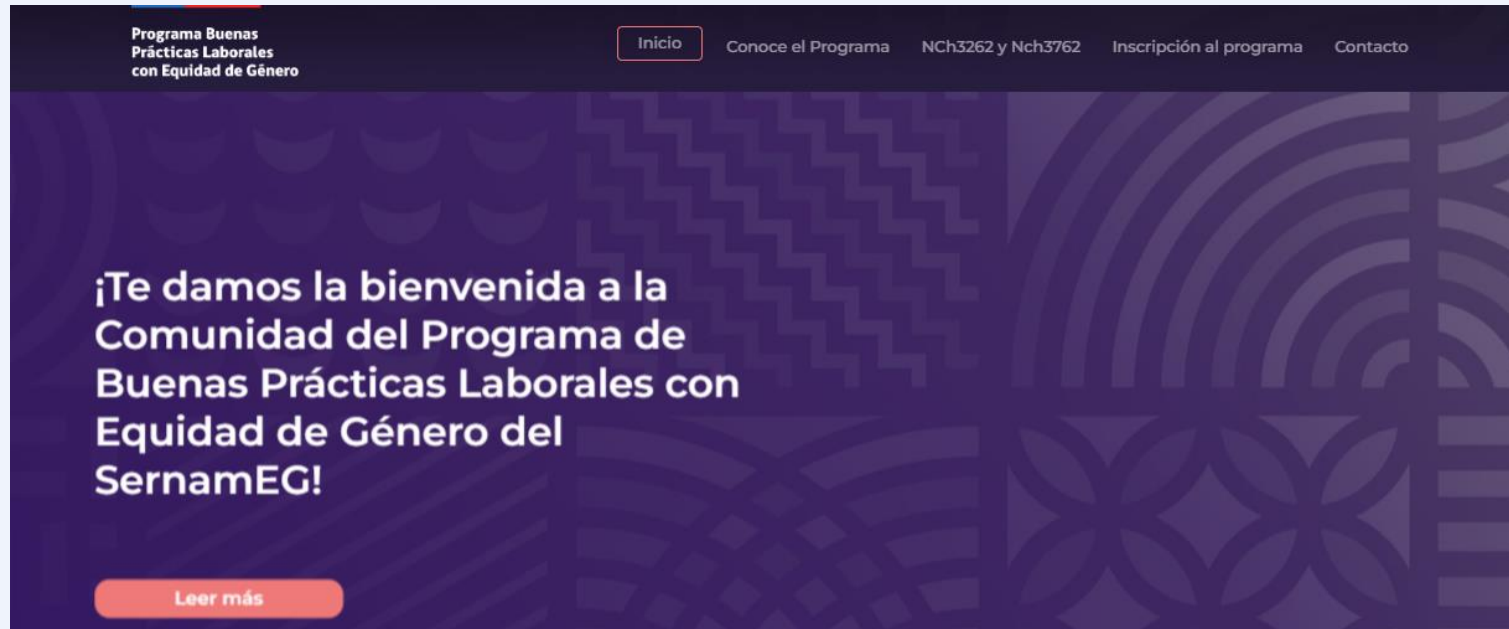
- 1. Resaltar el papel fundamental que desempeñan las mujeres en todas las áreas de las organizaciones laborales,** desde la alta dirección hasta las posiciones operativas, y celebrar sus contribuciones al éxito y crecimiento de la organización.
- 2. Anunciar iniciativas concretas que las organizaciones están llevando a cabo para promover la igualdad de género,** como políticas de igualdad salarial, programas de mentoría para mujeres, capacitación en sesgos de género y medidas para fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- 3. Invitar a todas las personas de la organización a unirse en el compromiso de crear un ambiente de trabajo donde se respeten y valoren las diferencias,** y donde se promueva activamente la diversidad de género en todos los niveles de la organización.



**Al abordar estos puntos, las organizaciones laborales pueden demostrar su compromiso con la igualdad de género y contribuir a la construcción de un mundo laboral más justo e inclusivo.**



En este contexto queremos hoy darles una buena noticia que es el lanzamiento de nuestra biblioteca virtual en dónde podrán encontrar distintas secciones que pueden colaborar en el cambio cultural que buscamos.



Enlace:  
<https://portalbpleg.sernameg.gob.cl/>

Importante destacar la visualización gratuita de las normas 3262 y 3762, inédito desde que existe la norma en el año 2012.



# Acciones transversales para organizaciones que se vinculan con el programa BPLEG "Comunidad de Practica BPLEG"

Portal web Comunidad BPLEG

Plataforma de autodiagnóstico y seguimiento (PAS)

Charlas y talleres regionales

Masterclass

E-learning

Trabajo intersectorial (participación en mesas y redes)

Para inscribirte en estas acciones del programa 2024 debe ingresar al siguiente enlace: <https://forms.gle/RhtccsGWoGM38fBn6>





Región	Encargada/o	Correo
<b>Arica y Parinacota</b>	Bárbara Ibacache Valdivia	bibacache@senameg.gob.cl
<b>Tarapacá</b>	María Francisca Donoso González	mdonoso@senameg.gob.cl
<b>Antofagasta</b>	Darling Sandoval Toro	dsandoval@senameg.gob.cl
<b>Atacama</b>	María Victoria Rojas Vega	maria.rojas@senameg.gob.cl
<b>Coquimbo</b>	Leyla Vilches Sánchez	lvilches@senameg.gob.cl
<b>Valparaíso</b>	Patricia Araya Miranda	paraya@senameg.gob.cl
<b>RM</b>	Andrea Poblete Falcón	apoblete@senameg.gob.cl
<b>O'higgins</b>	Cristian Inostroza Schulín-Zeuthen	cinostroza@senameg.gob.cl
<b>Maule</b>	Soledad Ramírez Fabres	sramirez@senameg.gob.cl
<b>Ñuble</b>	Viviana Cáceres Jara	vcaceres@senameg.gob.cl
<b>Biobío</b>	Carolina Ruiz Molina	carolina.ruiz@senameg.gob.cl
<b>Araucanía</b>	Hsiu Jiuan Wu Barraza	hwu@senameg.gob.cl
<b>Los Ríos</b>	Pamela Veillón Tapia	pveillon@senameg.gob.cl
<b>Los Lagos</b>	Javier Muñoz Urbina	jmunoiz@senameg.gob.cl
<b>Aysén</b>	Giuliano Cubillos Paredes	gcubillos@senameg.gob.cl
<b>Magallanes y la Antártica Chilena</b>	María José Madrid	mmadrid@senameg.gob.cl
<b>Nivel Central</b>	Paula Pizarro Rojas	ppizarro@senameg.gob.cl
<b>Nivel Central</b>	Andrea Orellana Molina	andrea.orellana@senameg.gob.cl
<b>Nivel Central</b>	Helen Leiva Arenas	hleiva@senameg.gob.cl
<b>Nivel Central</b>	Dayana Lillo Romero	dlillo@senameg.gob.cl

# Encargadas/os Regionales y Nacionales del Programa BPLEG - SernamEG



 [sernameg.gob.cl](http://sernameg.gob.cl)

   SernamEGChile

