

50♀ / 50♂



PROYECTO  
FOMENTO A  
LA IGUALDAD  
DE GÉNERO  
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



**uah** / Facultad de Economía y Negocios  
Universidad Alberto Hurtado

# Aplicación principio igualdad de género y no discriminación.

Diplomado de Especialización en Género y Trabajo

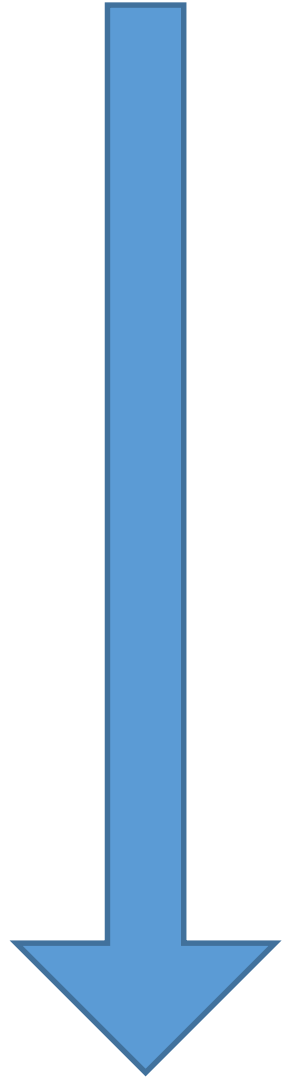
# Igualdad de género

Ninguna diferencia biológica, histórica, cultural, social, política, étnica o religiosa, justifica la exclusión de las mujeres de la vida pública o privada, ni de los hombres del trabajo doméstico y del cuidado cotidiano de otros.

# Igualdad de género

Las mujeres han ido consiguiendo, sobre todo a lo largo del siglo XX, el reconocimiento como ciudadanas individuales, con capacidad de votar, de presentarse a cargos públicos, de acceder a un empleo remunerado, incluso con capacidad de ser propietarias y administrar sus pertenencias; sin embargo, y a pesar de estos avances, el derecho propio de las mujeres a existir y a controlar sus vidas, todavía hoy se encuentra con fuertes resistencias.

- 1934** Derecho voto femenino elección municipal
- 1935** 1era votación mujeres en elección municipal
- 1949** Derecho a voto femenino elección presidente y parlamento
- 1952** 1era votación mujeres elección presidente y parlamento
- 1970** Electoras mujeres se equipará a electores hombres
- 2012** Mesas mixtas (elección municipal)



# ¿Que es la el principio de igualdad?

✓ Es un derecho humano\*, fundamental\* o esencial\*.

(\*) Derechos inherentes a todos los seres humanos.

✓ Principio general del derecho que propugna la igualdad de trato de las personas de manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales se favorezca un trato distinto a las personas.

Igualdad formal



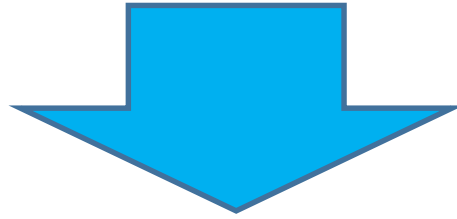
Ley

Igualdad material



Aplicación de la Ley

# Centralidad del Principio de Igualdad



¿Cuándo se está en presencia de una diferencia o igualación razonables y cuándo ante una discriminación o equiparación injustas?

**Diferencia razonable:** necesita tratamiento diverso.

**Igualación razonable:** necesita tratamiento equivalente.

**Discriminación injusta:** no se justifica la diversidad de trato.

**Equiparación injusta:** no se justifica la identidad de trato.

# Núcleo duro de Igualdad

## Las diferencias no pueden justificarse en razón de:

- ✓ Raza, sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión filosófica o política, salvo casos excepcionalísimos justificados por medio de un control más riguroso (Texto Gamonal).
- ✓ Raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (Convenio Núm. 111 OIT).
- ✓ Raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Pacto San José).
- ✓ Raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (Ley Zamudio)

# ¿Toda discriminación vulnera los DDHH?

- ✓ La idea de discriminación, de distinción, no es contraria a lo justo.
- ✓ Si lo es la **discriminación arbitraria**: aquella basada en prejuicios, en hechos que suprimen igualdad de oportunidades entre las personas.
- ✓ El principio de igualdad no implica una prohibición de diferencias.
- ✓ Importan las **diferencias arbitrarias**, las carentes de razonabilidad.



# Igualdad y no Discriminación en el Empleo

**Igualdad en el empleo:** Permite la participación de todas las personas, en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

**No discriminación en el empleo:** Prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal de los trabajadores o trabajadoras.

# Instrumentos de política antidiscriminatoria

- ✓ **Represivos:** sanciones a las conductas discriminatorias. (multas, dejar sin efecto la conducta)
- ✓ **Correctores:** reparan efectos discriminación. (Ej. Derechos maternidad)
- ✓ **Preventivos:** política pública o social dirigida a los fundamentos de la discriminación a fin de lograr igualdad efectiva de la mujer en el mundo del trabajo. (acción positiva o afirmativa)

# Formas de discriminación...

**Directa:** normas, practicas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertos colectivos.

**Indirecta:** normas, practicas y políticas aparentemente neutras causan efectos desproporcionados sobre ciertos colectivos

## **Discriminación Estructural:**

Inherente al ordenamiento social, a las estructuras institucionales y a los mecanismos jurídicos, o aquella que se ha institucionalizado en todos esos ámbitos, de forma que refleja y reproduce prácticas y resultados discriminatorios.

# Discriminación directa e indirecta en razón de género/sexo

- ✓ **Discriminación directa en razón del género:** consiste en el tratamiento diferenciado y desfavorable en razón de género (rol) o cuya causa es el sexo de la persona, sin justificación.
- ✓ **Elemento comparativo:** Trato dado al género diverso (el que se hubiere dado al trabajador).
- ✓ **Excepción elemento comparativo:** Trato dado a mujeres embarazadas que puedan justificarse.

# Casos...

- ✓ TC Español ha rechazado medidas en apariencia protectoras de las mujeres, que las consideran no igual al hombre, por que perpetúan y reproducen posición de inferioridad social.
- ✓ Directiva UE 76/207: admite diferencias trato por sexo: a) actividades en que sexo constituye condición determinante en razón de naturaleza y condiciones ejercicio; b) por protección, ej embarazo y maternidad; c) para promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.
- ✓ EEUU se aceptó excluir a mujeres servicio penitenciario en cárceles de alta seguridad.

# Casos...

- ✓ SDA (Sex Discrimination Act) Británica 1975, enumera casos en que sexo puede constituir calificación para el trabajo: cuando sexo es exigido por naturaleza y caracteres esenciales por razones físicas (no fuerza física o resistencia), y por razones desempeño artístico (actor modelo). Por supuestos esfera privada, intimidad (supervisión de duchas o vestuario), si el trabajador presta servicios en países cuyas leyes o costumbres excluyen el trabajo de las mujeres.
- ✓ Polémica causa prohibición de trabajo de mujeres en ambientes tóxicos, para preservar salud generaciones futuras, pues los trabajadores deben ser tutelados con independencia del sexo.

# Discriminación indirecta

- ✓ Deriva o es consecuencia de la aplicación de una medida neutra que desfavorece en mayor medida o injustificadamente a las mujeres.
- ✓ Puede ser definida como aquella práctica o medida que siendo formal o aparentemente neutra posee, sin embargo, un afecto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (mujeres\*).
- ✓ Civil Rights Act EEUU, 1991/ Directiva de la UE N° 12.514, 1997\*, sobre modificación a la carga de la prueba señala en su artículo 2° .

## Discriminación directa

- ✓ Remuneraciones asignadas a mujeres es menor a la de hombres en mismo cargo.
- ✓ Cargos diseñados exigen un sexo determinado.
- ✓ Capacitación es descartada para mujeres embarazadas o con hijos menores.

## Discriminación indirecta

- ✓ Incentivo productividad (transacciones x minuto), se pierde x inasistencias.
- ✓ Promoción es mejor (resultado) para personal con continuidad laboral.
- ✓ Proyección profesional es mejor (resultado) para personal sin responsabilidades familiares.



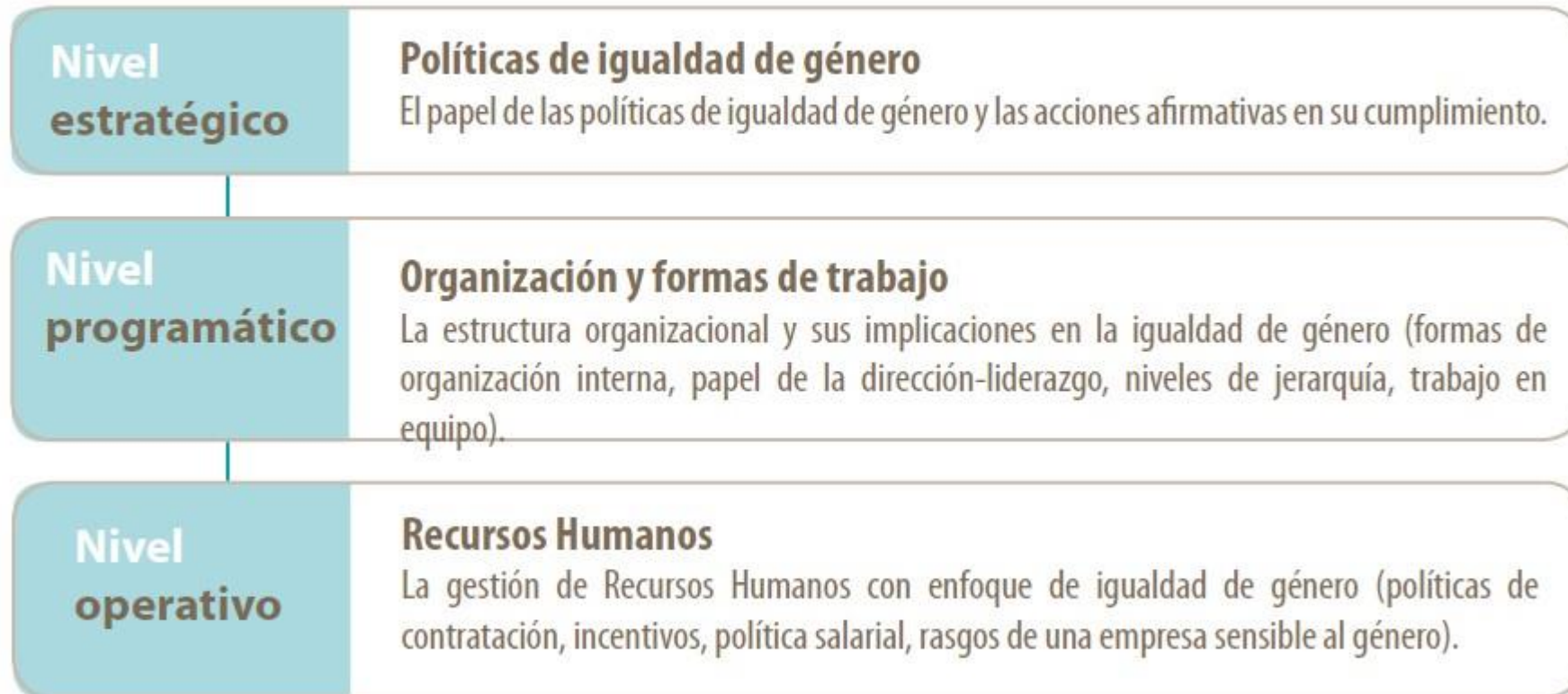
# Brechas de las mujeres en el Empleo

- Brecha de acceso (participación en la fuerza laboral).
- Brecha de remuneraciones e ingresos.
- Brecha en cargos directivos o de liderazgo.
- Brecha en condiciones laborales.
- Brecha desempleo durante las crisis.
- Brecha en valoración y reconocimiento profesional.
- Brecha en las condiciones de acceso a la seguridad social.
- Brecha en situaciones maltrato, acoso laboral y sexual.

# Principio de Igualdad y No Discriminación en la gestión de recursos humanos

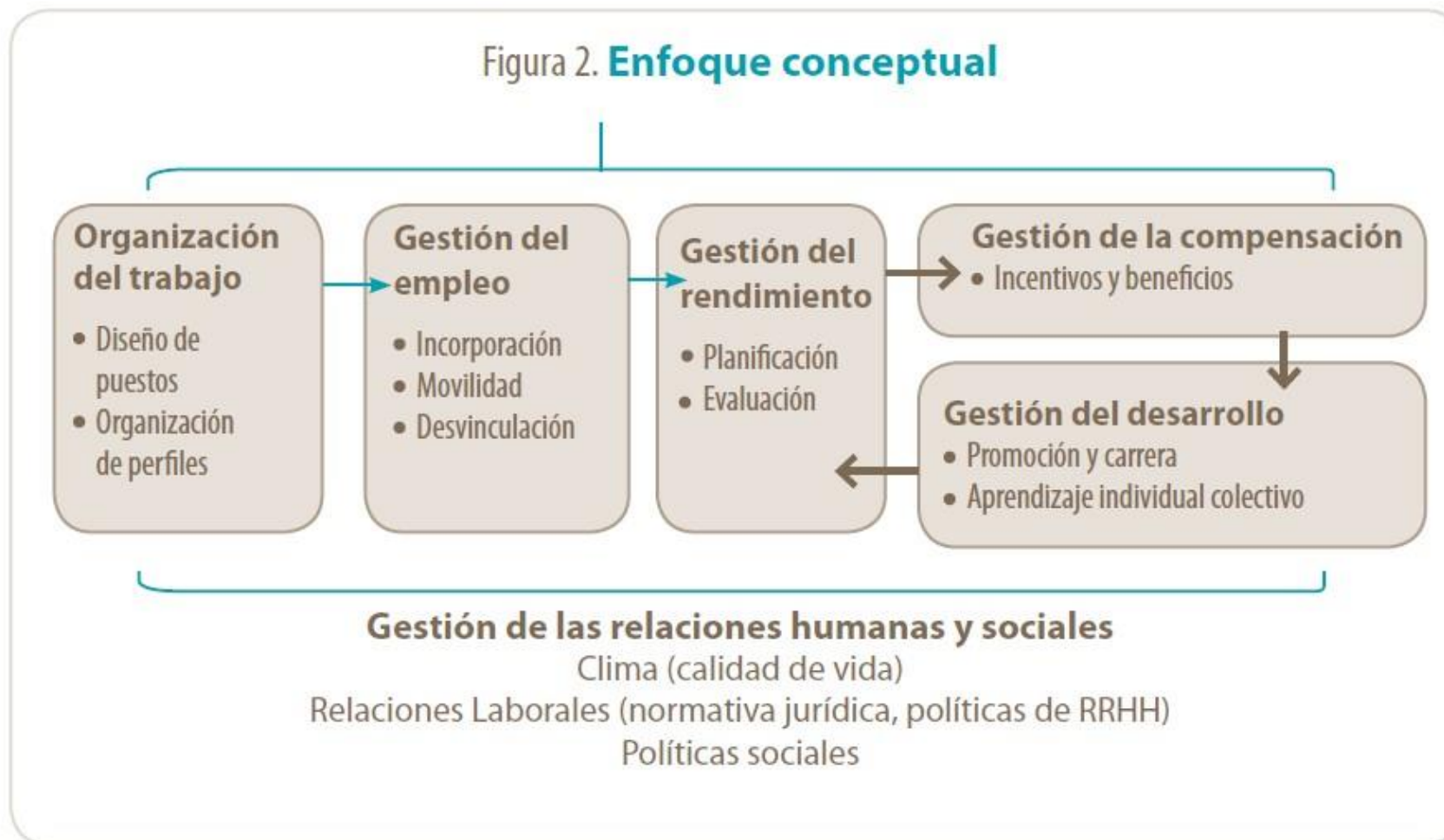
- ✓ política empresa igualdad de género
- ✓ organización del trabajo
- ✓ contratación
- ✓ concesión de ascensos
- ✓ asignación puestos y tareas
- ✓ definición jornada de trabajo
- ✓ remuneraciones
- ✓ condiciones ambientales
- ✓ seguridad y ergonomía
- ✓ valoración de actividades
- ✓ formación y entrenamientos
- ✓ situaciones de acoso
- ✓ terminación relación de trabajo
- ✓ otorgamiento indemnizaciones

Figura 1. **Niveles de la gestión de Recursos Humanos con igualdad de género**



Fuente: Longo, F. (2002).

Figura 2. **Enfoque conceptual**



Fuente: Longo, F. (2002).

# Políticas de igualdad de género en la empresa

- ✓ Conjunto de medidas, políticas e iniciativas que implementa la empresa para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo y la igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ Son voluntarias, adicionales a las exigencias legales.
- ✓ Persiguen erradicar factores que puedan estar contribuyendo a no aprovechar el potencial profesional o talento de las trabajadoras.
- ✓ Acciones positivas. Medidas conciliación por sobre ley, adaptar jornadas a necesidades personal con responsabilidades, favorecer participación activa mujeres en toma de decisiones.

# Organización del trabajo

- ✓ Diseño puestos de trabajo: Contenidos y actividades, requisitos, condiciones y características personales de quién lo ocupará.
- ✓ Perfiles de cargo: Habilidades y actitudes para desempeño exitoso.
- ✓ Elimina estereotipos y sesgos género (puestos destinados típicamente a mujeres o a hombres) y ayuda a reducir la discriminación y desigualdades existentes. Evita incluir requisitos no relacionados con competencias.
- ✓ Descripción cargos: Puesto + perfil/ **características esenciales** (art. 154 C del T)
- ✓ Puesto de Trabajo (Guía OIT): Responsabilidades + competencias + condiciones de trabajo + esfuerzo

### **Ejemplo 1**<sup>44</sup>: Perfil de puesto con perspectiva de género

**Nombre del puesto:** Jefatura de Administración y Finanzas.

**Objetivo del puesto:** Gestionar de forma eficiente el área administrativo-financiera de la organización, responsabilizándose de su organización, dirección y control; así como del reporte y asesoría entregada a la dirección en materias administrativas, presupuestarias y financieras.

#### **Principales funciones**

- Dirigir la organización y el control administrativo-financiero de la organización.
- Administrar y controlar la Tesorería.
- Dirigir la preparación y el seguimiento de los presupuestos y balances de la organización.
- Dirigir el proceso de adquisiciones y control de inventarios.
- Dirigir, coordinar y supervisar las unidades a cargo.
- Coordinar sus acciones con los distintos departamentos de la organización.
- Asesorar a la dirección sobre materias de índole presupuestario-contables.
- Aplicar y velar por el cumplimiento de los procedimientos de control interno contables y financieros de la organización.
- Implementar sistemas de normas y procedimientos para servicios generales y logísticos.

#### **Competencias**

- Capacidad de análisis.
- Independencia de juicio, colaboración y sociabilidad.
- Sentido de orden y organización.
- Expresión verbal y escrita objetiva.

## **Ejemplo 2<sup>45</sup>: Perfil de puesto sin perspectiva de género**

**Nombre:** Operador de proceso.

**Horario de trabajo:** En turnos rotativos.

**Estilo de dirección:** Liderazgo participativo.

**Trabajo en equipo (comunicaciones colaterales):** De gran importancia.

**Subordinados:** No. **Cantidad:** No aplica. **Puestos:** No aplica.

### **Descripción de funciones del puesto**

- Desempeñarse como operador en turno de producción con capacidad de desarrollar distintas tareas asociadas a la operación.
- Trabajo de mantenimiento básico e inspección de los equipos que opere.
- Desarrollar trabajos anexos asociados a eventos, como paradas de mantenimiento.
- Desarrollar actividades bajo procedimientos en los ámbitos de producción, seguridad, calidad y medio ambiente.
- Trabajo proactivo enfocado a la búsqueda de solución de problemas y capacidad de enfoque hacia resultados.
- Comunicar a los distintos equipos de trabajo y superiores las condiciones del proceso y posibles anomalías encontradas.

### **Características del candidato**

**Edad mínima:** 18. **Edad máxima:** 30. **Sexo:** Hombre.

**Estado civil:** Casado. **Nivel educacional:** Colegio industrial.

**Profesión u oficio:** Egresado de 4° o 5° medio.

**Especialidad:** Eléctrico, electrónico, mecánico.

**Idiomas:** Correcta expresión oral y escrita.

**Años de experiencia:** No es relevante.

**Área de experiencia:** Industrial.

**Otros:** Deseable computación nivel usuario.



# Deber descripción Puestos de Trabajo

- ✓ **Obligación Gran Empresa:** Cargos y funciones existentes empresa, y sus características esenciales deben estar en RIOHS.
- ✓ **Obligación mediana y gran empresa:** transparentar remuneraciones asignados a cargos y funciones en RIOHS o existentes en la empresa.
  - Gran empresa: 200 o + trabajadores
  - Mediana empresa: 50 a 199 trabajadores



UNIÓN EUROPEA

Financiado por la  
Unión Europea

**uah** / Facultad de Economía y Negocios  
Universidad Alberto Hurtado

La presentación ha sido preparada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de su autora y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.