

50♀ / 50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



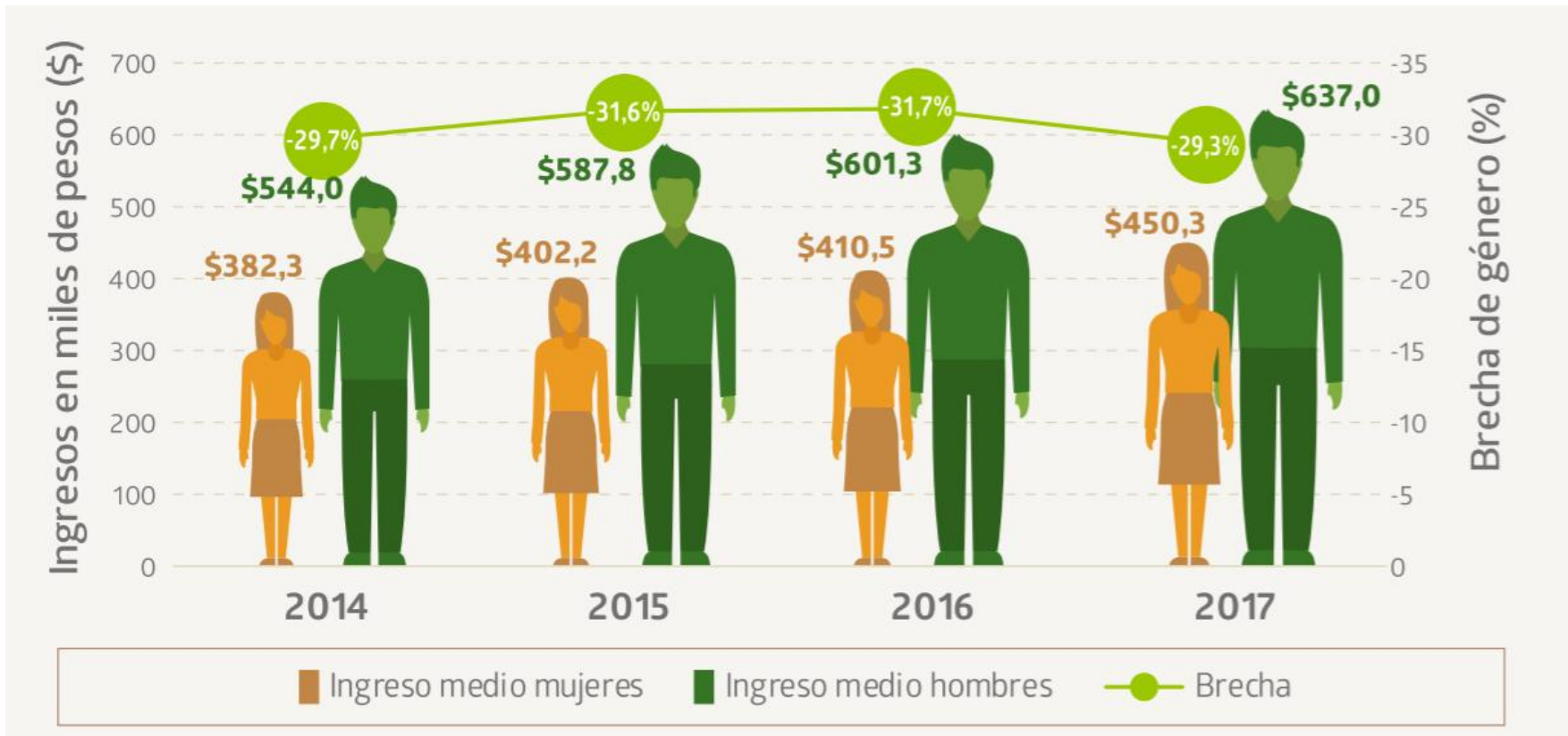
uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

Organización del trabajo y gestión de personas con perspectiva de género

”

CIFRAS MUJER Y TRABAJO

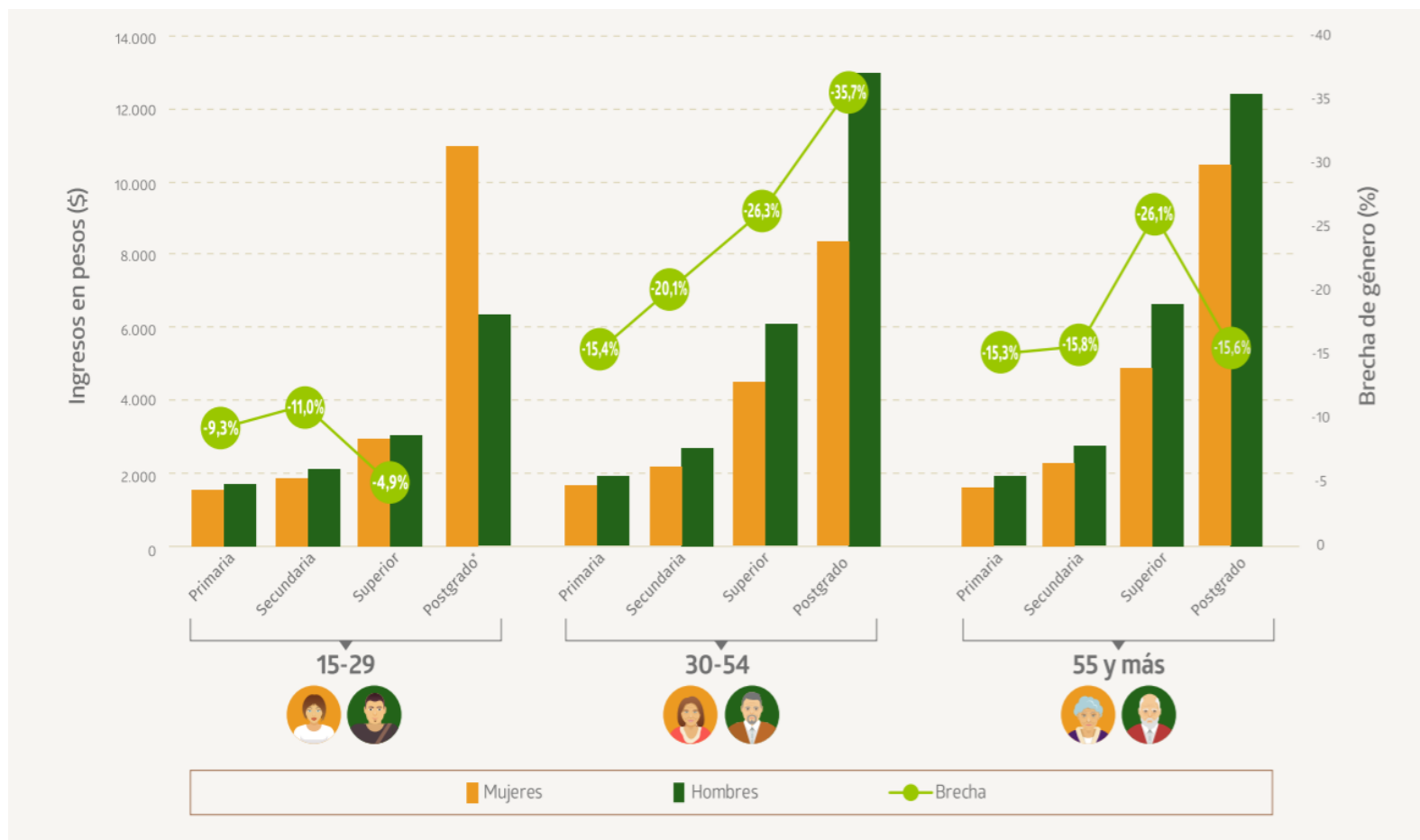
Gráfico N° 1: Brecha de género en el ingreso medio de la ocupación principal.



- A lo largo de los años las mujeres han ganado menos que los hombres.

CIFRAS MUJER Y TRABAJO

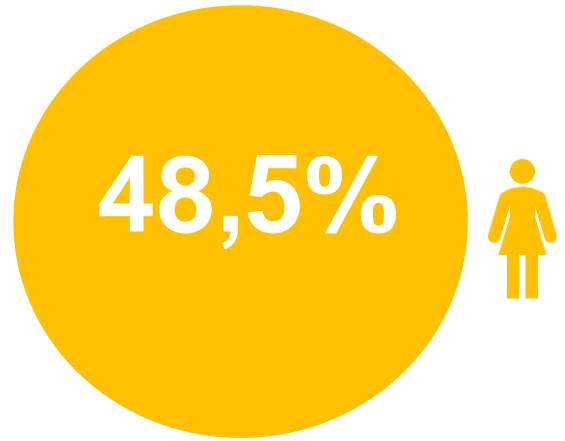
Gráfico N° 2: Brecha de género de las personas asalariadas en el ingreso por hora de la ocupación principal, por tramo etario y nivel educacional.



- En el grupo etario 15 a 29 años es el que presenta menores brechas de género, independiente del nivel educacional alcanzado.
- Para las personas entre 30 y 54 años, las brechas son más altas a mayor nivel educacional.

TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

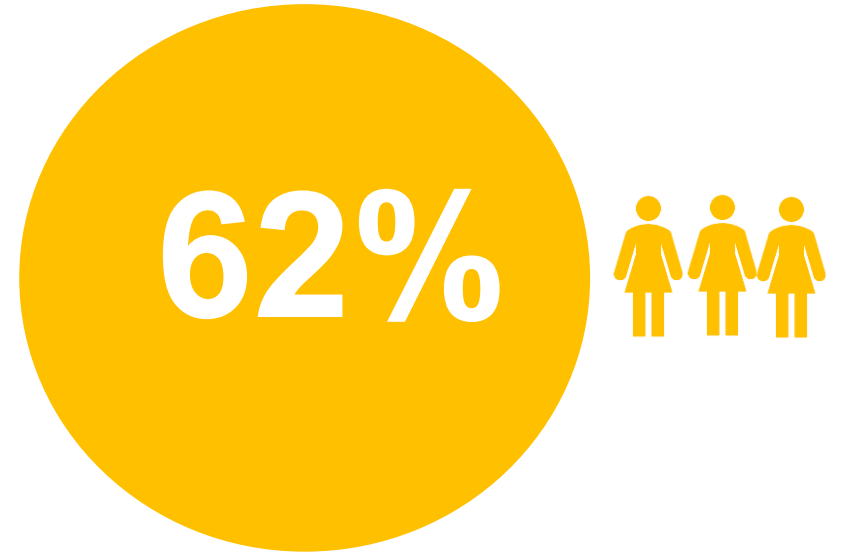
Chile



Países Latinoamericanos



Países de la OCDE



USO DEL TIEMPO POR SEXO

Según la Encuesta ENUD las horas al día que se le dedica al:

Tiempo de ocio

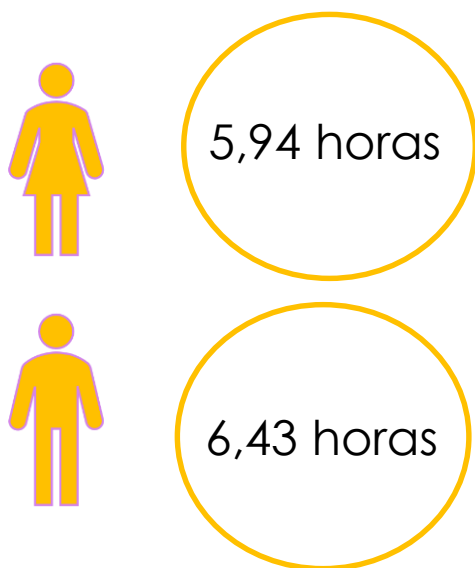
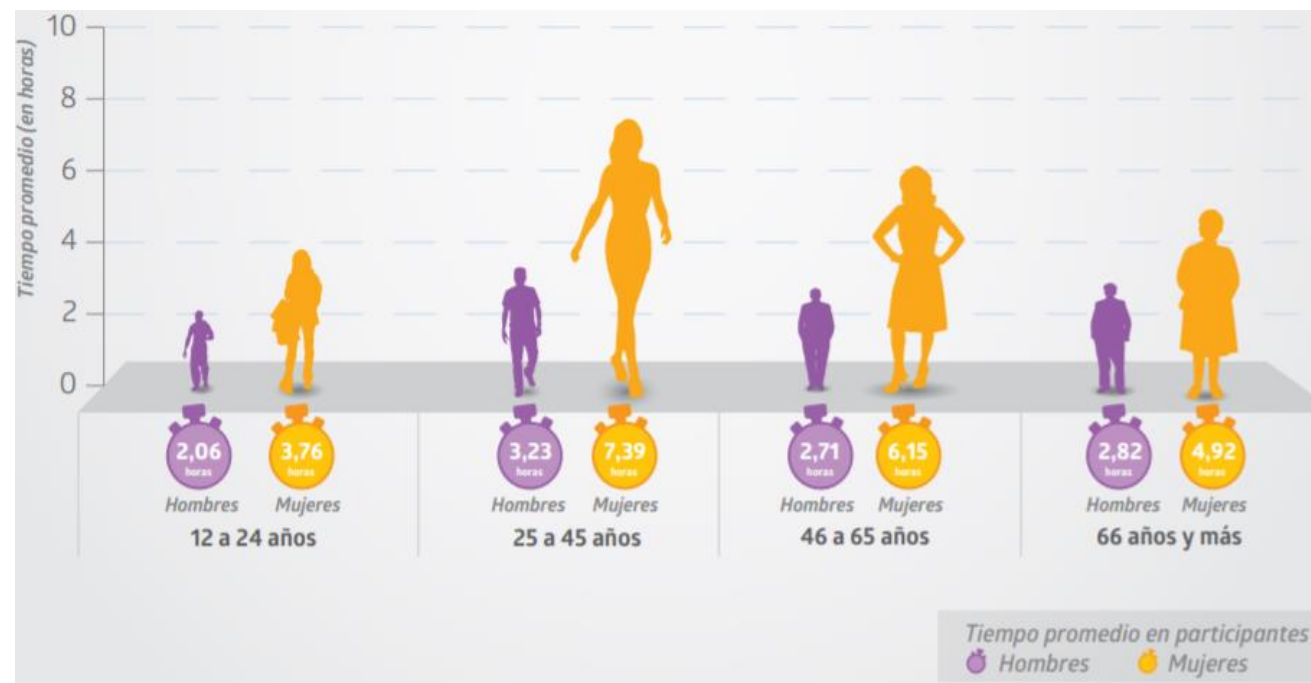


Gráfico n° 3: Tiempo promedio en un día tipo dedicado a actividades de trabajo no remunerado, según sexo y tramo de edad



MUJERES Y ALTOS CARGOS

En 2015, nuestro país, de las 40 empresas que componían el Índice de Precio Selectivo de Acciones (IPSA), sólo 13 tenían mujeres en sus directorios (32,5%).

Directoras en empresas del IPSA.

2011

1%

2012

3%

2013

3%

Hemos avanzado...

2015

5,4%

18 mujeres de
331
directores/as.

2018

6,3%

21 mujeres de
327 directores/as.

En países de la OCDE, esta cifra
asciende al:

20%

¿Cómo hemos evolucionado?

GENDER GAP INDEX 2018

- Chile ocupa el lugar 54 de 149 países en este Índice.
- La brecha de género es del 71%, es decir, las mujeres son 29% menos propensas que los hombres a tener igualdad de oportunidades.

- En nivel educacional ocupamos el lugar 37. Bajamos 6 puestos respecto al 2017.
- Respecto a Participación económica, Chile cae 83 puestos a el lugar 120 de 149 países. Respecto al 2017, bajamos 3 puestos.

- En equidad salarial estamos en el lugar 128 de 149 países.

SUBPROCESOS DE RRHH



TENER PRESENTE



Discriminación
Laboral Directa

Reclutamiento
y selección

Discriminación
Laboral Indirecta

- Empresas no contratan mujeres en edad fértil.
- Durante el proceso de selección señalan que por tu condición de mujer no puedes viajar.

- Pedir 10 años de experiencia para un cargo de supervisión.
- Los contactos para reclutar los piden dentro de un partido

TENER PRESENTE

- Procesos de reclutamiento y selección
- Análisis de perfiles de cargo
- Preguntas no sexistas
- Capacitación a los entrevistadores
- Si esta externalizado revisar los contratos con perspectiva de género
- Discriminación positiva



TENER PRESENTE

Discriminación
Laboral Directa



Capacitación



Discriminación
Laboral Indirecta

- Por ser mujer toman capacitación en temas tradicionalmente femeninos.

- Horarios de capacitación ejemplo curso Sernageomin.

TENER PRESENTE

- Capacitación no sexista
- Horarios de capacitación y lugares
- Criterios para elaborar capacitación con perspectiva de género.



TENER PRESENTE



Discriminación Laboral Directa

- Por ser mujer no podrás ser jefa de tantos hombres.
- Por ser Joven no tienes la experiencia para liderar.

Discriminación Laboral Indirecta

- Necesitas 10 años de experiencia.
- Las decisiones se toman en la juntas fuera de la oficina.

Tener presente

- Planes de desarrollo con perspectiva de género.
- Mentoras
- Considerar los embarazos no como elementos limitantes considerar planes de reinserción progresivos.



Tener presente

Discriminación
Laboral Directa

Finiquitos

Discriminación
Laboral
Indirecta

- Las mujeres tienen apoyo segundo sueldo

- Se modernizará el servicio



DESVINCULACIÓN

- Que sea en base a desempeño.
- No asumir que la mujer tiene menos responsabilidades laborales.

Liderando el cambio: por qué los esfuerzos de transformación fracasan.

ERROR # 1: No establecer de modo adecuado el real sentido de la urgencia.

ERROR # 2: No crear una coalición conductora suficientemente poderosa.

ERROR # 3: Carencia de visión.

ERROR # 4: Comunicación deficiente en un factor de diez de la visión.

Liderando el cambio: por qué los esfuerzos de transformación fracasan.

ERROR # 5: No deshacerse de los obstáculos para la nueva visión.

ERROR # 6: No sistematizar el plan para crear éxitos de corto plazo.

ERROR # 7: Declarar victoria muy temprano.

ERROR # 8: No consolidar los cambios en la cultura de la corporación.

ESTRATEGIA

- Esta palabra se convirtió en una acepción de uso generalizado, que debe adornar o formar parte en toda la literatura relacionada con distintos campos del conocimiento.



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- El concepto de estrategia ha tenido a través del tiempo muchos usos y aplicaciones diversas, desde el campo militar en el cual se dice que tuvo su origen, pasando por el político, administrativo, económico, religioso, cultural y social; en cada uno de ellos se ubica como un referente por la forma en que ha sido utilizado.
- La estrategia se constituye en un aspecto muy importante en las decisiones que deben tomar las personas que tienen a cargo la gestión de una organización, en la que hay recursos de todo tipo que deben ser utilizados en forma óptima para cumplir con las políticas y metas trazadas.
- La estrategia es una apuesta en un mundo globalizado en el que las empresas luchan por lograr mantenerse en el mercado utilizando todas las herramientas que poseen, estableciendo políticas exibles y agresivas de gestión que les permitan posicionarse y tener continuidad en el futuro.



PLAN DE ACCIÓN

Cronograma del Plan de Acción								
Meta Plan de Acción	Objetivos (Orden prioridad)	Subobjetivos (Orden prioridad)	¿Qué?	¿Cómo?	¿Con qué?	¿Cuándo? Ordenar Cronologicamente		¿Quién?
						Inicio	Fin	
Mi meta	OBJ 1	SUBOBJ 1						
	OBJ 2							
	OBJ 3							

¿POR QUÉ INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA?

“El enfoque de género en las estadísticas supone tomar en cuenta el hecho de que los roles, actividades, tareas y responsabilidades son a menudo diferentes para mujeres y hombres en la sociedad y, por lo tanto, que los instrumentos estadísticos deben captar y consignar información que propicie su visibilidad”

(Milosavljevic, 2007, pág.60).

LA IMPORTANCIA DE USAR ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS

Nivel político-institucional.

El enfoque de género apunta, por un lado, a la elaboración de políticas públicas y apunta a la coordinación entre departamentos o unidades de ministerios y servicios.

Kurt Lewin resistencia etapas al cambio

Nivel de instituciones y personas usuarias.

Mediante la difusión de indicadores de género se profundiza la vinculación entre productores de estadísticas y quienes las utilizan, como organismos del Estado, organismos internacionales, formuladores de políticas públicas, sociedad civil, entre otros.

Nivel técnico.

Se producen indicadores que visibilizan la magnitud e intensidad de las distintas formas de desigualdades de género. Tienen un rol esencial en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y el monitoreo del progreso de igualdad plena”

UN INDICADOR DESAGREGADO POR SEXO NO ES EXACTAMENTE LO MISMO QUE UN INDICADOR DE GÉNERO

Diferencias entre indicador por Sexo y Género

El primero sigue siendo un indicador tradicional por cuanto mide el número de personas que - tal como su nombre lo indica - está desagregado por sexo, mientras que el segundo permite observar las desigualdades entre los sexos como consecuencia de los roles, creencias y valores de género.



DISCRIMINACIÓN LABORAL - DEFINICIÓN SEGÚN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



Consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DEFINICIÓN DISCRIMINACIÓN LABORAL DIRECTA

La discriminación laboral directa por razones de sexo puede ser, de dos tipos: abierta o encubierta.

Se está frente a un caso de discriminación directa abierta cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador, frente a un trabajador del otro sexo que se encuentre en una situación laboral comparable.

Por otra parte, se está frente a un caso de discriminación directa oculta cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado.



DEFINICIÓN DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA

Se está frente a un caso de discriminación indirecta cuando:

Una disposición o regla formulada neutralmente, esto es, sin referencia a un sexo determinado, genera en los hechos un trato esencialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo, sin que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo.



GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

Gestión de Personas cumple un rol intermedio entre los objetivos empresariales e integrar las motivaciones e intereses de las personas.

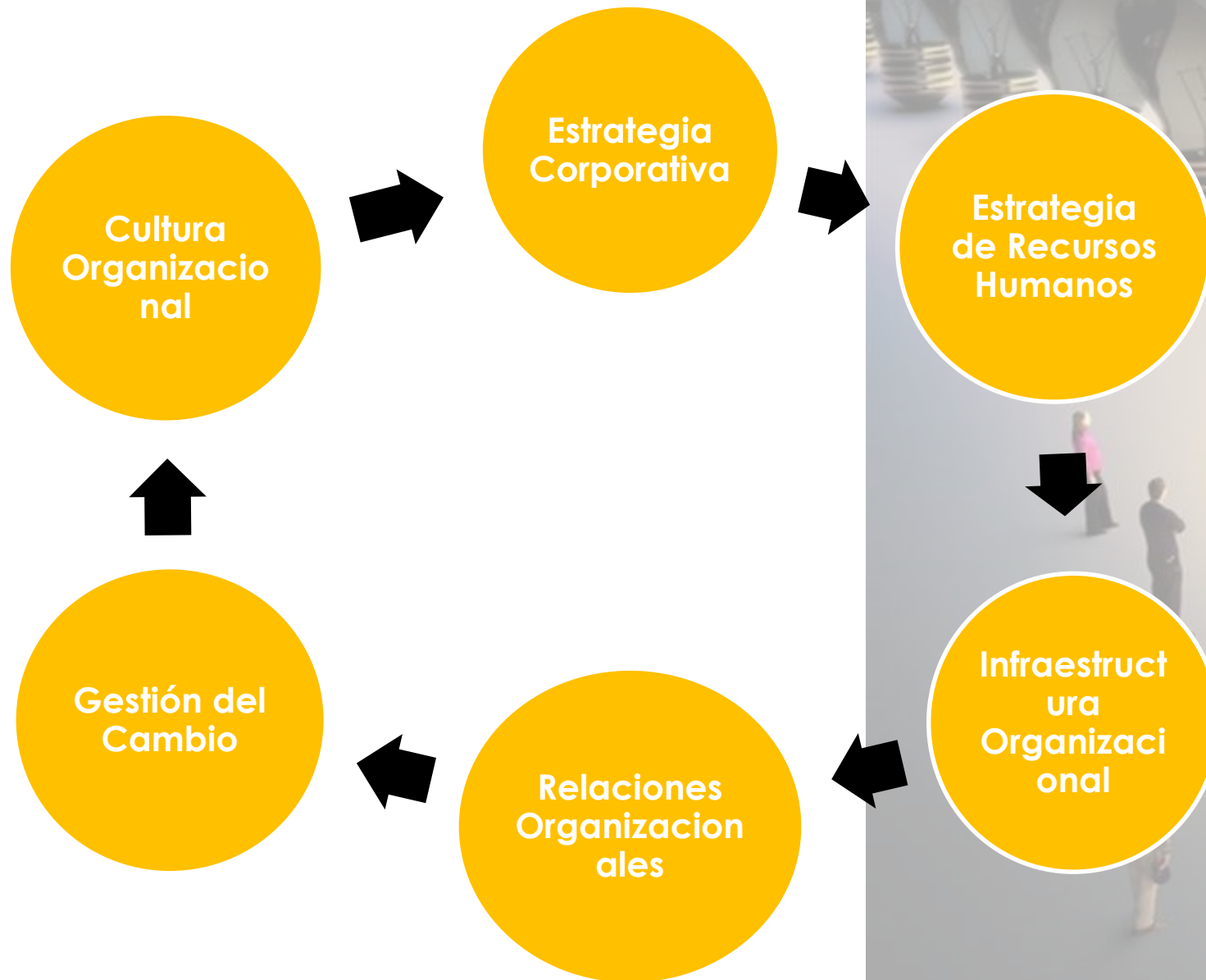
Las y los colaboradores son primero personas y luego trabajadores, es necesario comprender e integrar lo humano y lo estratégico en las organizaciones.

Se asume como gestión la forma de **regulación del comportamiento de una colectividad social**, que cuenta con **recursos limitados**, los cuales deben ser utilizados para **el logro de unos objetivos** que deben ser compartidos en su finalidad última.

De la gestión se obtienen objetivos (acción colectiva) y decisiones (interacciones para lograr objetivos). La gestión involucra orientar la **conducta de las personas** para la acción organizacional.



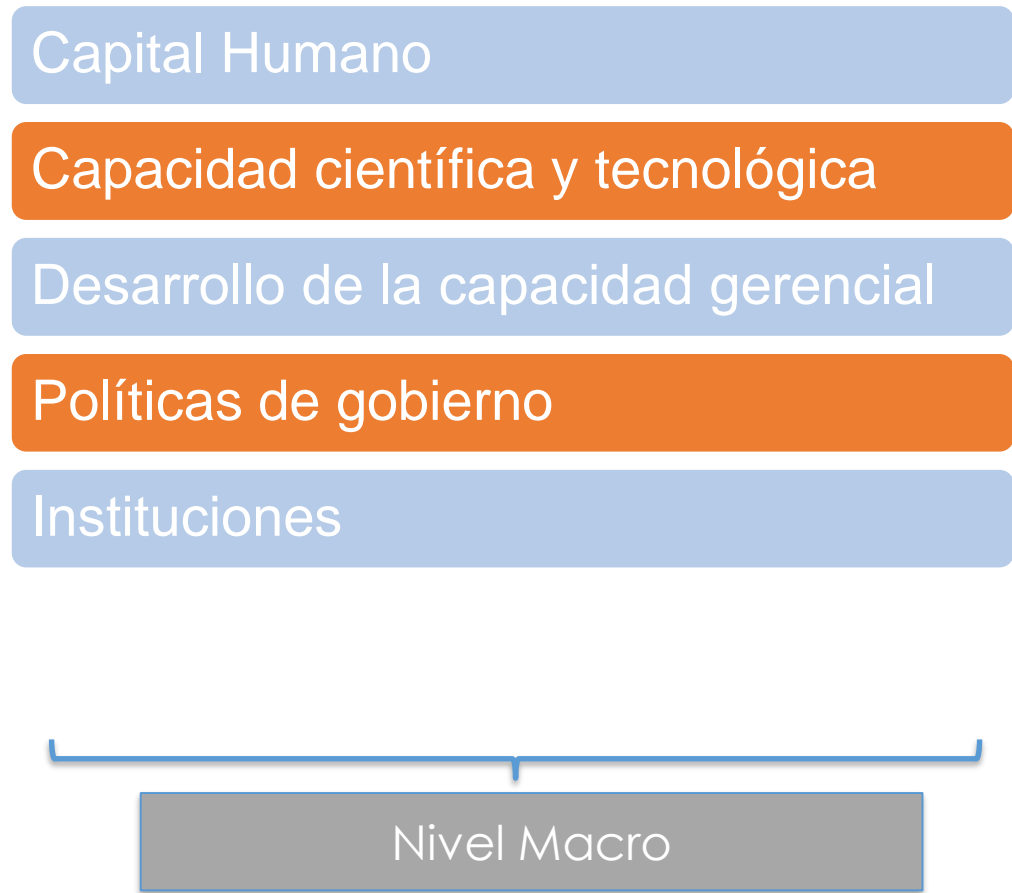
GESTIÓN DEL TALENTO



GESTIÓN DEL TALENTO

- Gestionar implica incidir sobre el desarrollo, la innovación y la transformación organizacional.
- De esta manera, al hablar de gestión se está considerando:
 - Lo **estratégico** (decisiones y acciones que llevan a la organización a lograr objetivos corporativos, por lo tanto muy relacionado con la interacción con el entorno y, en consecuencia, con la competitividad)
 - Lo **táctico** (alineación de las prácticas internas con la estrategia)
 - Lo **operativo** (optimización de la cadena de valor interna, que genera la productividad).





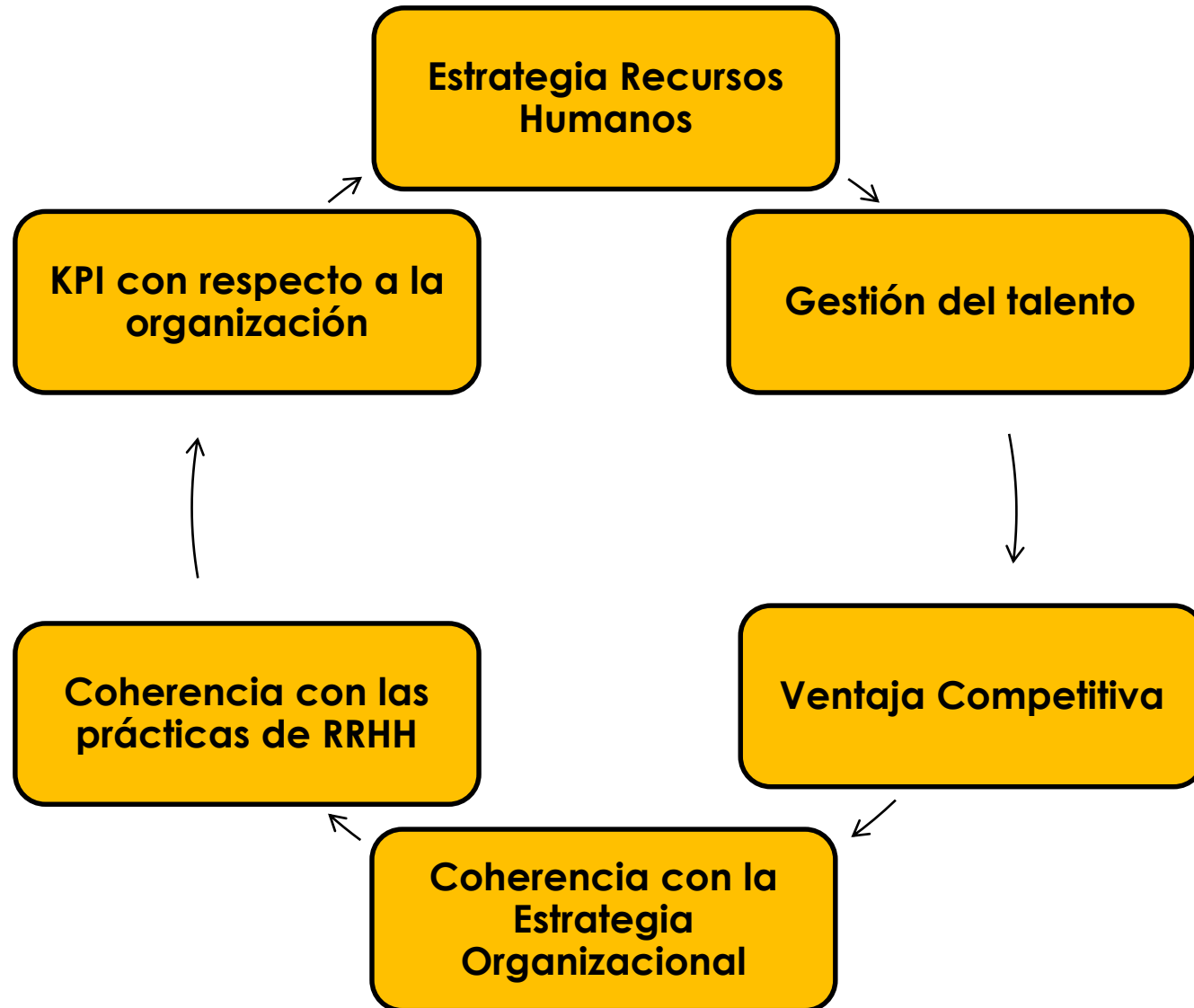
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

- La productividad integra, entonces, elementos tecnológicos y humanos; se relaciona con la existencia de una tecnología apropiada, con un capital intelectual y una capacidad gerencial para interrelacionarlos y obtener su máximo provecho.
- La Estrategia se determina teniendo en cuenta una situación aleatoria, elementos adversos, e inclusive adversarios, y está destinada a modificarse en función de las informaciones provistas durante el proceso.
- La estrategia competitiva dependerá de la existencia de un entorno competitivo, de unos recursos que agreguen valor, que sean escasos, difícilmente imitables e intransferibles, pero también de la habilidad gerencial para gestionarlos sin deteriorar los factores productivos, resaltando la importancia de valorar las personas y su desarrollo como condición de dicha estrategia.

LOOKING
FOR
TALENT



ENFOQUE ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



- Prácticas de gestión es necesario conjugar tres elementos: las acciones, los escenarios y los actores.
- Importancia del actor (la persona), pues se constituyen en la condición sin la cual no existe la organización; son los seres humanos quienes generan los saberes. Mediante el lenguaje y la comunicación se hace posible la coordinación de conductas que se manifiestan a través de la presencia de acciones comunes. Las prácticas de gestión son alimentadas por la individualidad, y es a partir de éstas que se construyen las capacidades organizacionales.
- Competitividad y productividad a diferencia del modelo taylorista o fordista.
- En una versión moderna, las prácticas de gestión se relacionan más con la praxis y están asociadas con el conocimiento.

PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Integrar lo Estratégico con lo Humano

La práctica reflexiva de aprendizaje

La práctica conversacional

La práctica de la medición



PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

1. Objetivos trazados por la organización, su estructura.
2. Naturaleza de la organización, el entorno en que se desarrolla, la cultura que le es propia, el componente humano que la constituye y el horizonte prospectivo demarcado.
3. Conocimiento y la información, aprendizaje y la historia de la organización.
4. Rendimiento social del trabajo.
5. Prácticas de gestión deben responder de forma integrada (desde la división trabajo hasta grupo semiautónomos).
6. El mercado y lo económico cada vez más colonizan los diferentes asuntos relacionados con todo tipo de prácticas empresariales y de gestión



UNIÓN EUROPEA

Financiado por la
Unión Europea

uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado