



INICIATIVA
DE **PARIDAD**
DE **GÉNERO**
CHILE



COMMITTED TO
IMPROVING THE STATE
OF THE WORLD

Secretaría Ejecutiva:



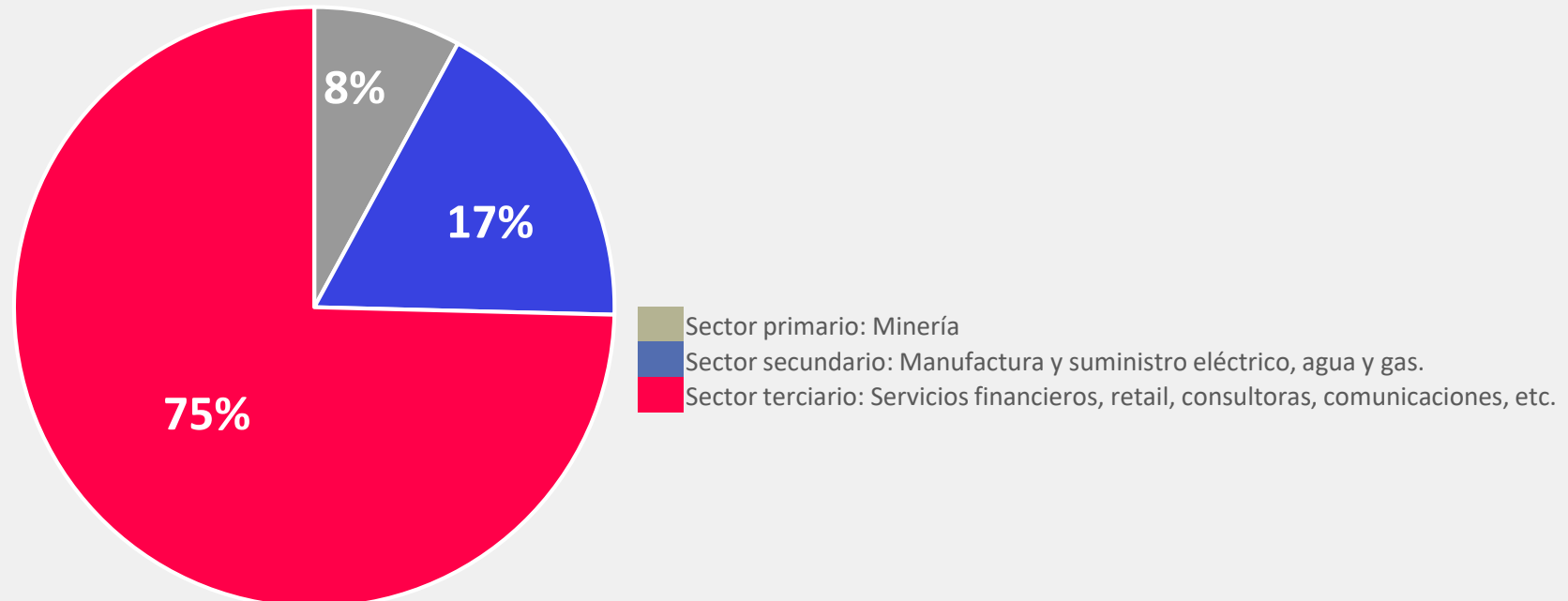


Resultados *benchmark* agregado Empresas IPG



Datos

- **Encuesta IPG:** 63 de las 100 empresas adheridas a IPG contestaron la encuesta al momento de la elaboración de este reporte agregado. En los sectores primario y secundario solamente hay empresas de gran tamaño y en el terciario, grandes, medianas y pequeñas.



- **Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE):**

- **Encuesta** representativa a nivel nacional.
- Comparabilidad en términos de categoría económica y tamaño de empresa
- Contiene datos con respecto a los indicadores de participación laboral y alta dirección, además de políticas de género a nivel general.
- Se utilizó para el benchmark a las empresas con mejor desempeño en términos de igualdad de género: el primer decil (10%) con mayor presencia de mujeres altos cargos.

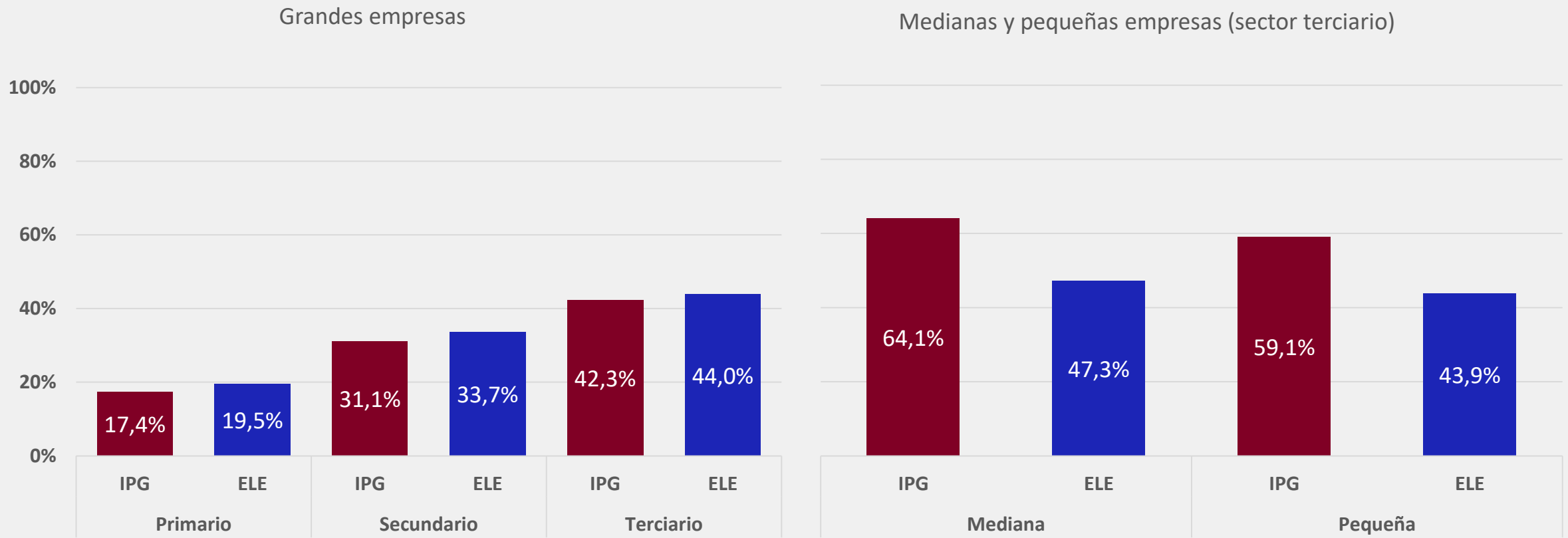
- **PIAAC (Programme for International Assessment of Adult Competencies, OCDE):**

- Contiene información, a nivel de individuo (personas entre 15-65 años) para distintos países miembros de la OCDE, sobre su salario, y variables clave que pueden ayudar a explicar la brecha de género en este indicador (educación, experiencia efectiva, nivel y uso de competencias para el trabajo).
- Comparativo internacional de brecha salarial de género a nivel de países.



Participación laboral femenina

Comparación Empresas IPG-ELE: Participación laboral femenina por tamaño de empresa y sector económico. Contratación directa.



Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG y ELE.

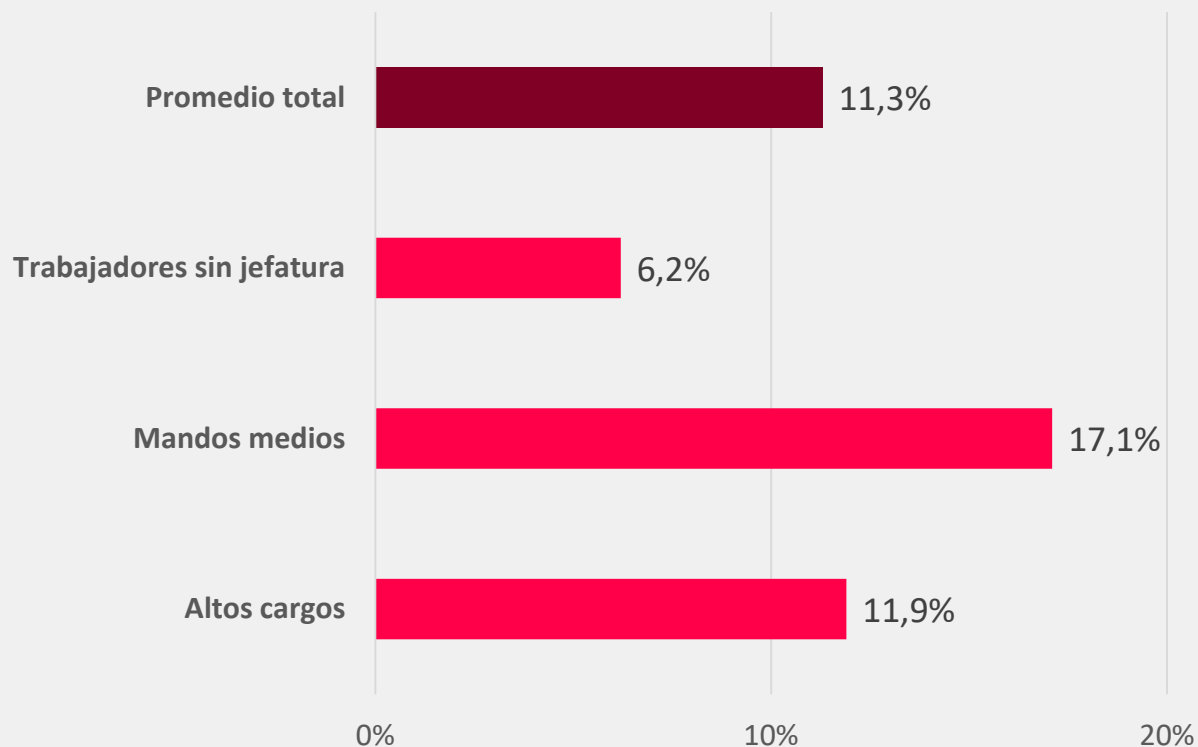
Nota: Los porcentajes representan el promedio de participación por sector y tamaño de empresa. Los datos para ELE contienen información para el primer decil calculado en función del porcentaje de mujeres en altos cargos.



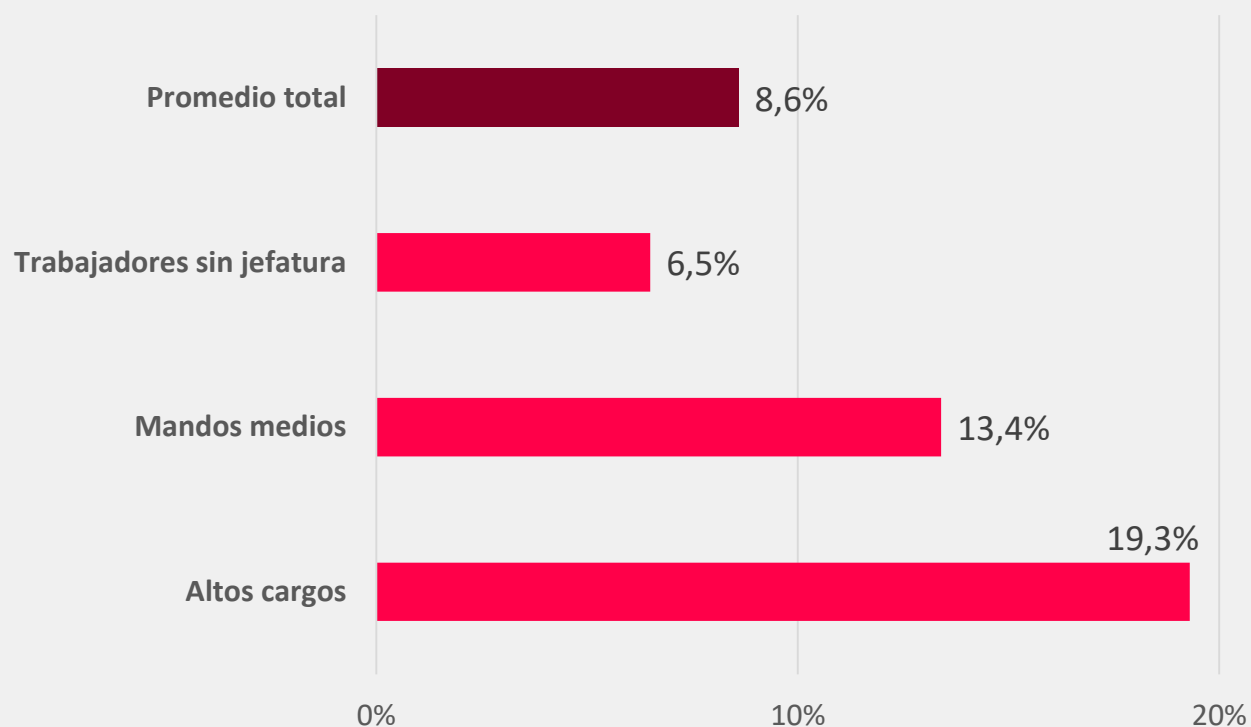
Brecha salarial de género

Empresas IPG: Brecha salarial por sector económico, tamaño de empresa y tipo de ocupación

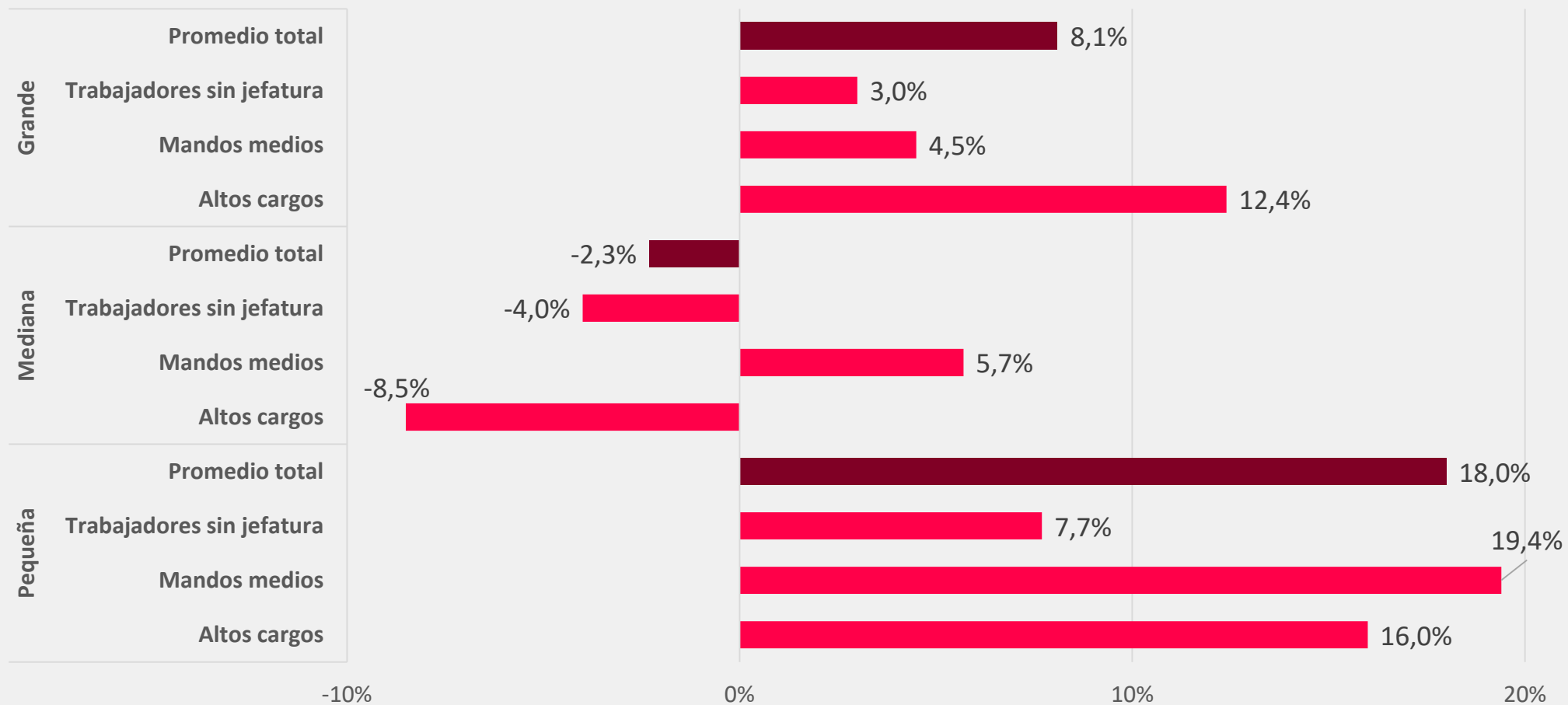
Sector primario (empresas grandes)



Sector secundario (empresas grandes)

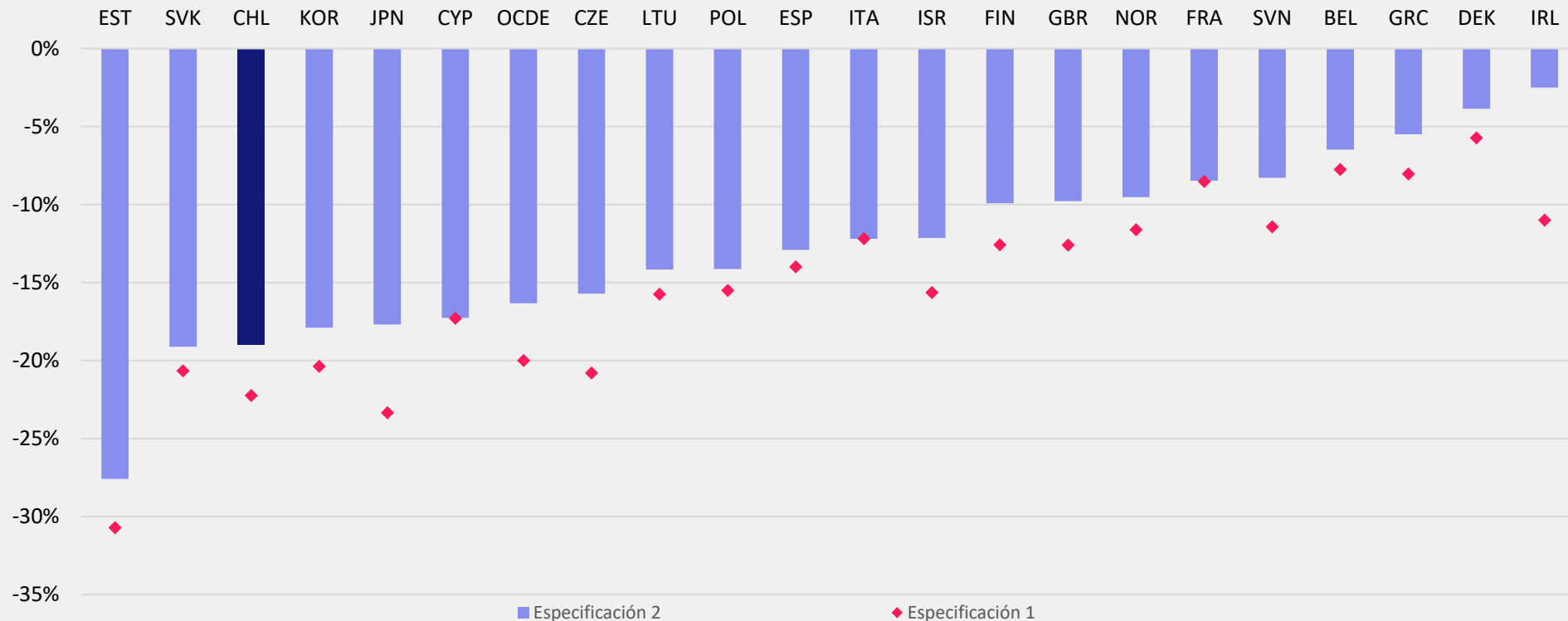


Empresas IPG: Brecha salarial por tamaño de empresa y tipo de ocupación. Sector terciario.



Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG. Nota: Los porcentajes representan el promedio por sector y tamaño de empresa.

PIACC: Castigo salarial mujeres, Chile y países OECD: Resultado regresión logaritmo natural del salario por hora (USPPP 2012) y género



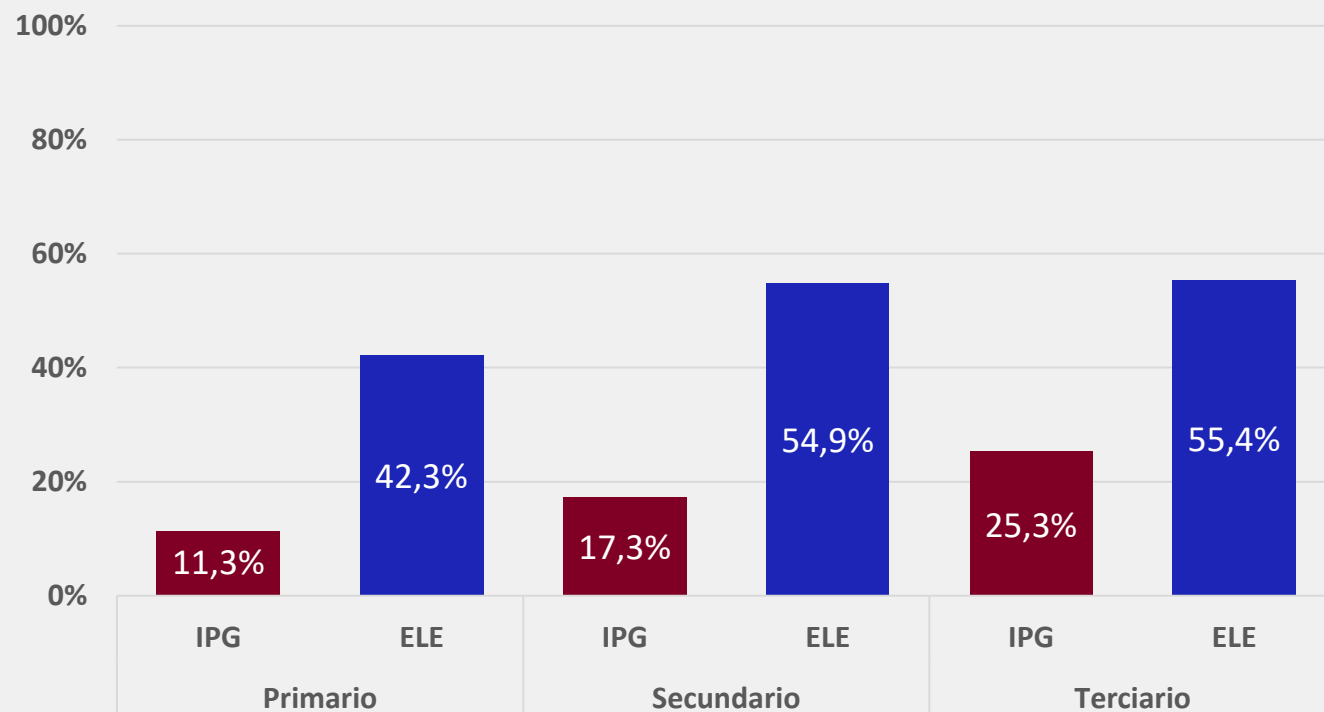
Fuente: Elaboración propia con base de datos PIAAC. Especificación (1): Se controla por escolaridad, experiencia efectiva, edad, escolaridad de los padres, industria y tipo de ocupación (ISCO08: Directores y gerentes; Profesionales, científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio; Personal de apoyo administrativo; Servicios y vendedores; Agricultores y trabajadores del agro; Oficiales, operarios y artesanos; Operadores de instalaciones y máquinas; Ocupaciones elementales). Se considera aquellos que trabajan más de 30 horas semanales. Especificación (2): Se controla además por nivel de competencias de lectura, numéricas y resolución de problemas en ambientes tecnológicos; además por el uso de competencias de lectura, escritura, numérica, la frecuencia de resolución de problemas y uso de TICs en el trabajo. Todas las diferencias son significativas al 1%.



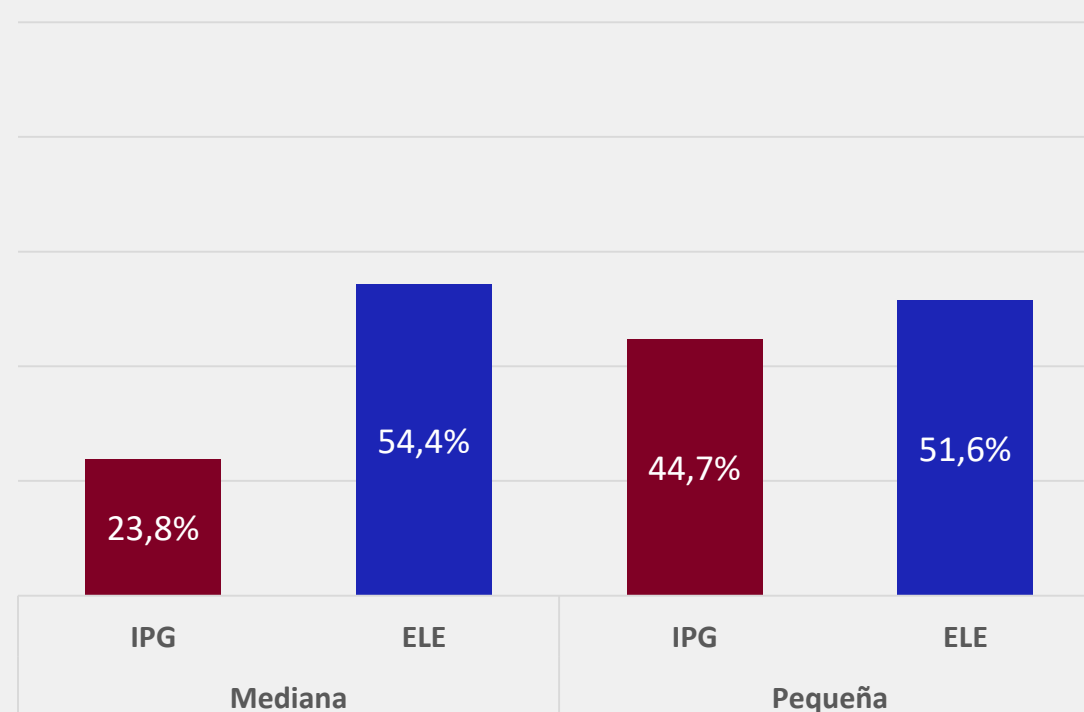
Presencia de mujeres en altos cargos

Comparación Empresas IPG-ELE: Participación femenina en altos cargos por tamaño de empresa y sector económico. Contratación directa.

Grandes empresas



Medianas y pequeñas empresas (sector terciario)



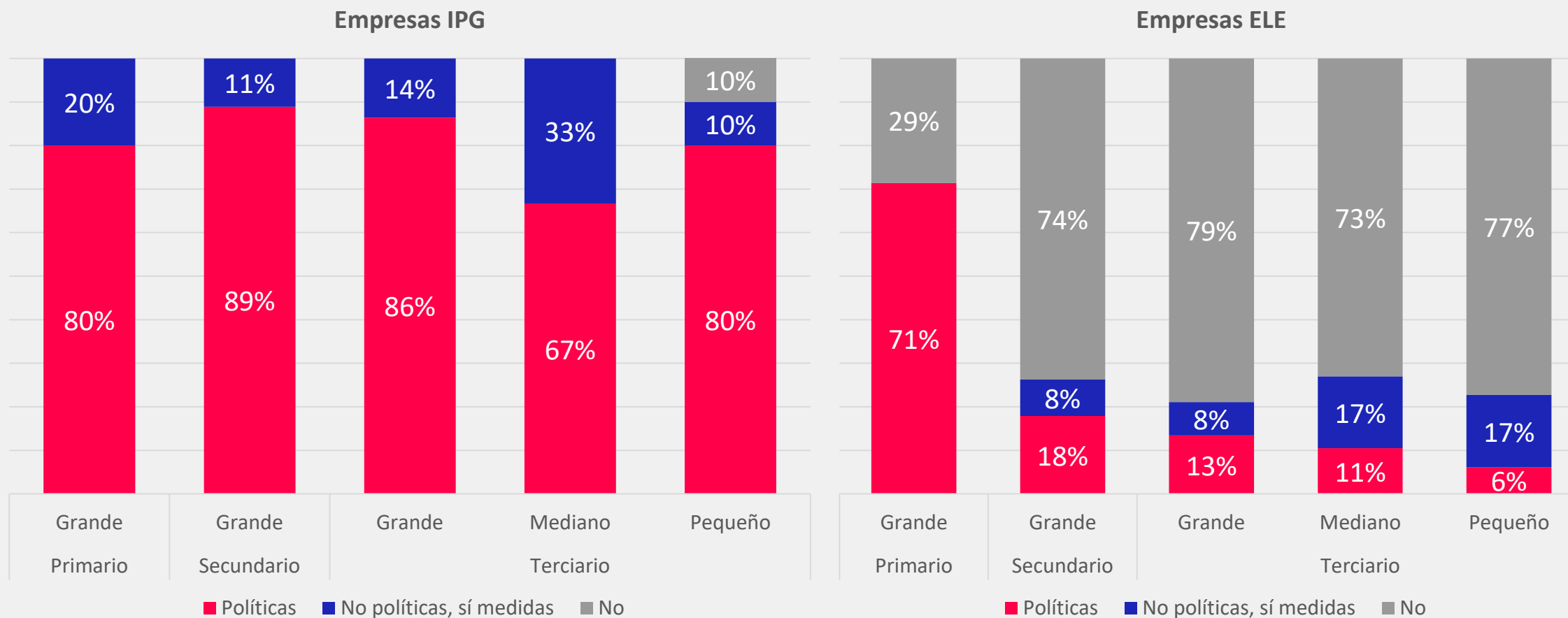
Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG y ELE.

Nota: Los porcentajes representan el promedio de participación por sector y tamaño de empresa. Los datos para ELE contienen información para el primer decil calculado en función del porcentaje de mujeres en altos cargos.



Políticas de género

Comparación Empresas IPG-ELE: Porcentaje de empresas que declaran, políticas formales o medidas de género.



Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG y ELE.

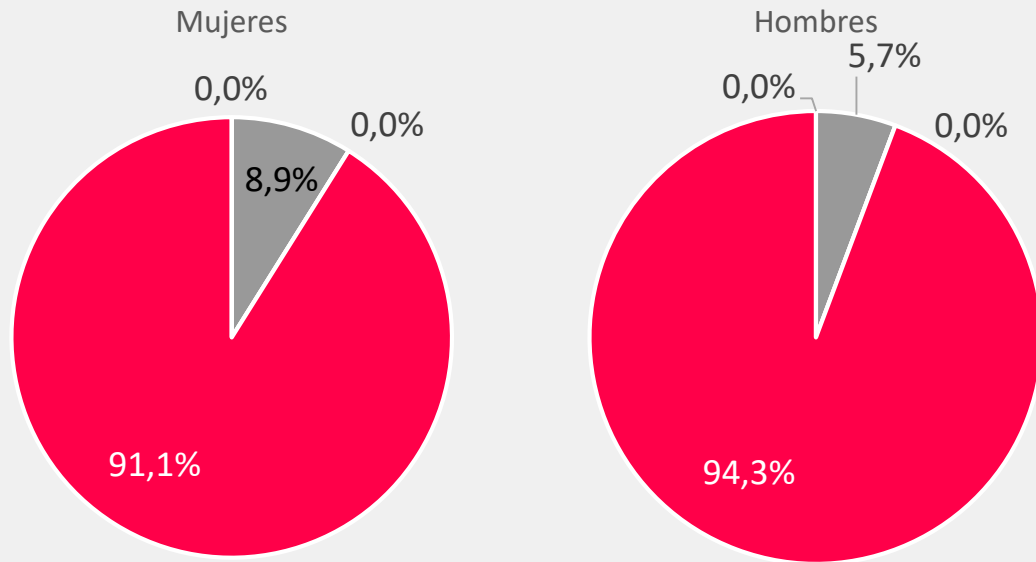
Nota: El universo de empresas dentro de cada categoría corresponde al primer decil en materia de brecha de participación en alta dirección. Se comparan exclusivamente los sectores (desagregados) que están en IPG

Empresas IPG: Porcentaje de empresas que declaran políticas de género

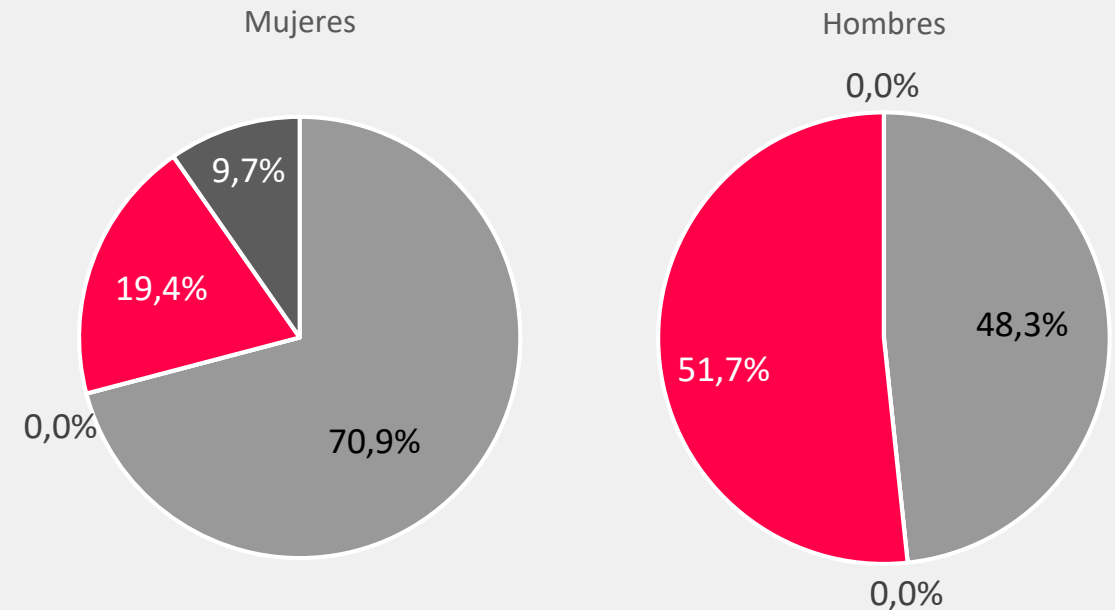
Indicador IPG	Tipo de política	Declara política	No declara política pero sí medidas	No declara políticas ni medidas
Participación laboral	Contratación	65%	31%	4%
	Pre y posnatal madres	58%	35%	8%
	Posnatal padres	46%	46%	8%
	Apoyo de trabajadores/as en su rol como padres/madres y cuidadores	49%	45%	6%
	De apoyo en el equilibrio trabajo vida personal	64%	35%	2%
Brecha salarial	Compensación	62%	31%	8%
Alta dirección	Desarrollo y promoción profesional	58%	39%	4%

Empresas IPG: Promociones verticales y horizontales hacia alta dirección por sector económico y tamaño de empresa

Sector primario (empresas grandes)



Sector secundario (empresas grandes)



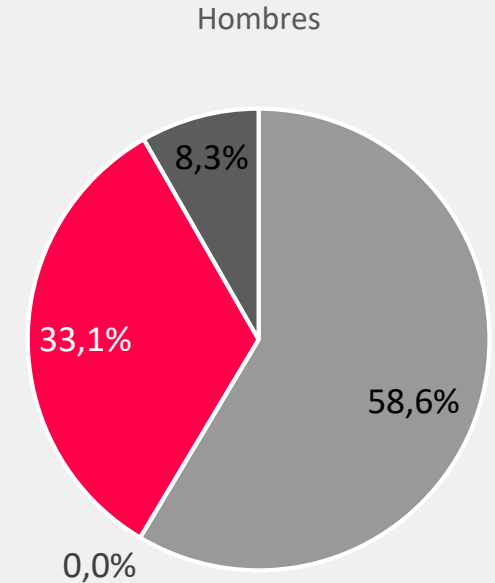
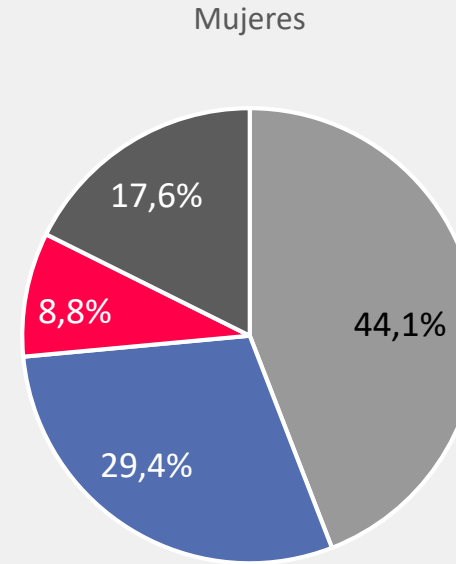
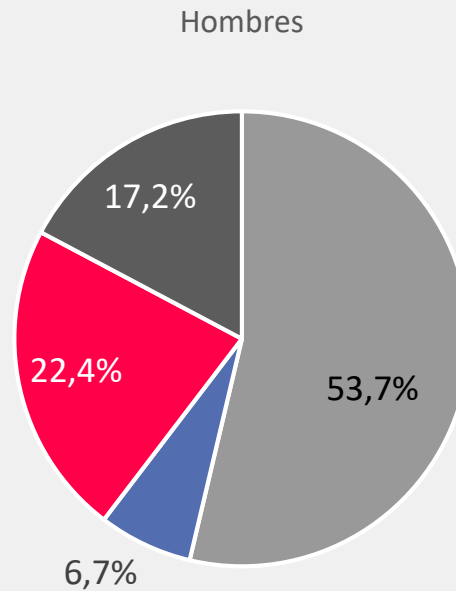
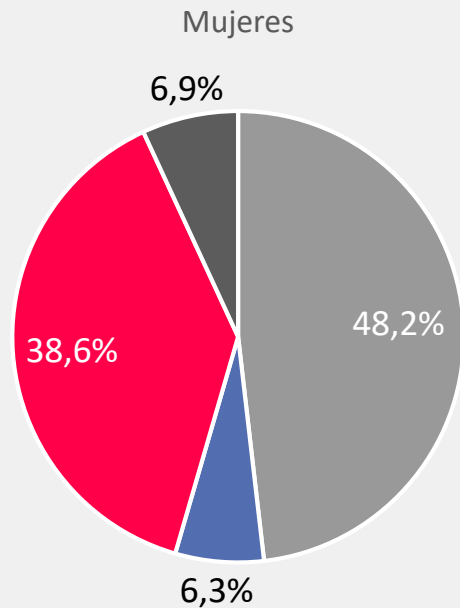
■ Vertical nombramiento ■ Vertical concurso ■ Horizontal nombramiento ■ Horizontal concurso

Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG. Nota: Los porcentajes representan el promedio de tipo de ascenso por sobre el total de cambios en alta dirección (por sexo). Supuestos: (1) se desconoce el tipo de ocupación desde la cual las personas fueron ascendidas hacia alta dirección (e.g. desde mandos medios o trabajadores sin jefatura), si es que ésta fue de tipo vertical. (2) Se toma conocimiento, en función de la disponibilidad de datos, de que no es posible separar el efecto de los ascensos, del efecto de entrada y salida de personas (por ejemplo, no se puede saber si ascendieron más mujeres a alta dirección porque despidieron a muchas mujeres).

Empresas IPG: Promociones verticales y horizontales hacia alta dirección por sector económico y tamaño de empresa

Sector terciario (empresas grandes)

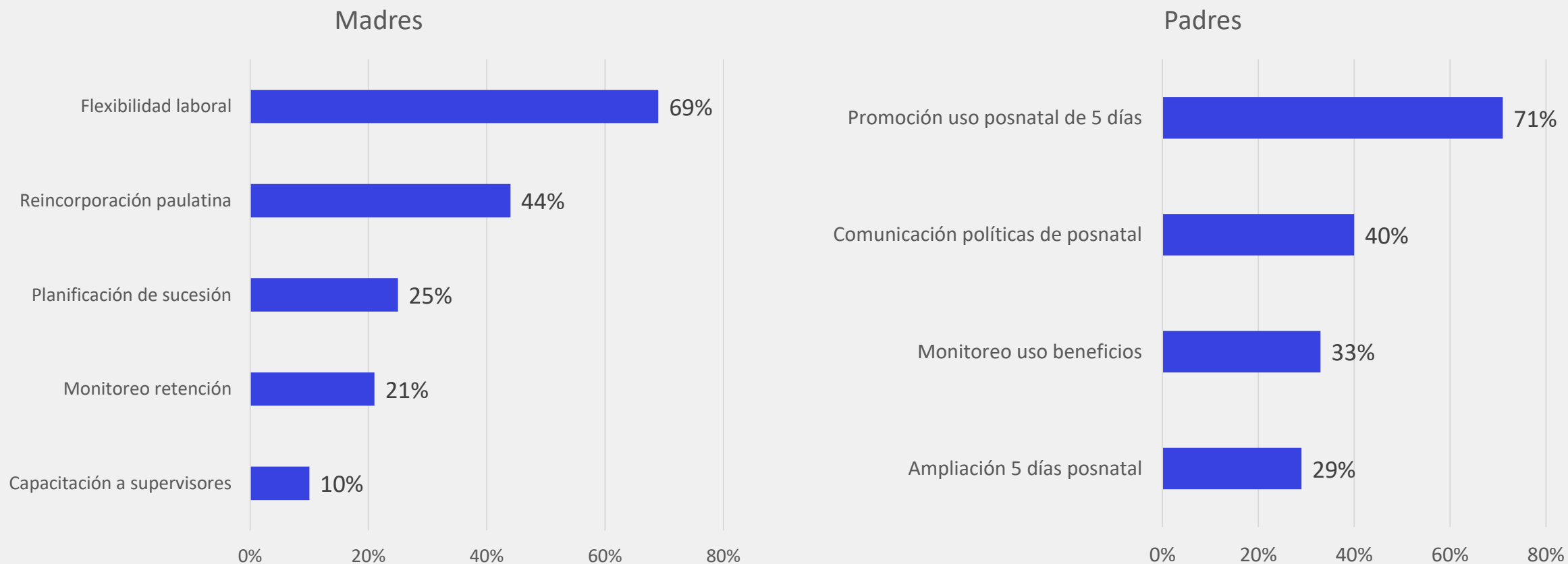
Sector terciario (empresas pequeñas)



■ Vertical nombramiento ■ Vertical concurso ■ Horizontal nombramiento ■ Horizontal concurso

Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG. Nota: Los porcentajes representan el promedio de tipo de ascenso por sobre el total de cambios en alta dirección (por sexo). Supuestos: (1) se desconoce el tipo de ocupación desde la cual las personas fueron ascendidas hacia alta dirección (e.g. desde mandos medios o trabajadores sin jefatura), si es que ésta fue de tipo vertical. (2) Se toma conocimiento, en función de la disponibilidad de datos, de que no es posible separar el efecto de los ascensos, del efecto de entrada y salida de personas (por ejemplo, no se puede saber si ascendieron más mujeres a alta dirección porque despidieron a muchas mujeres).

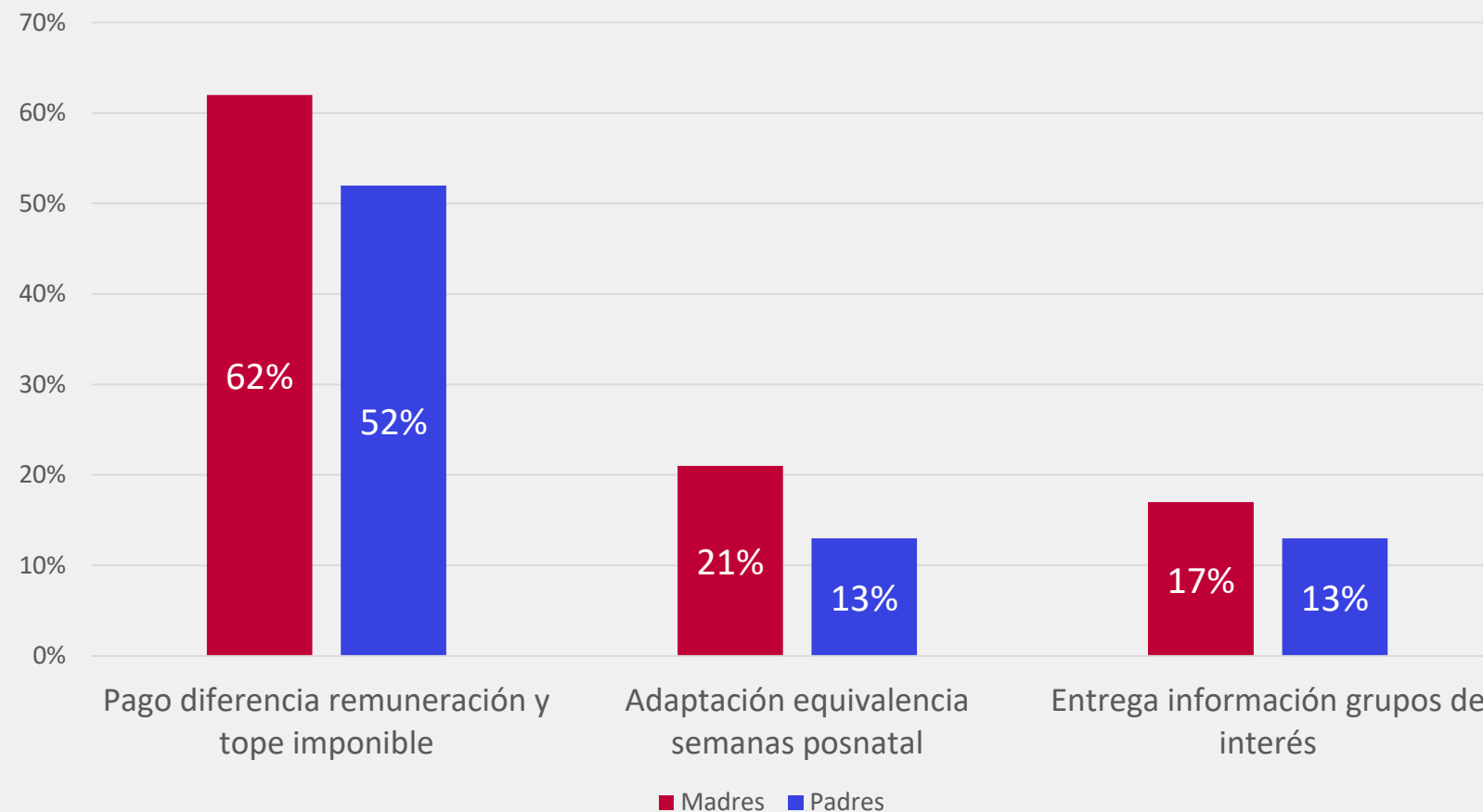
Empresas IPG: Porcentaje de adopción de políticas o medidas de pre y posnatal para trabajadoras y trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG.

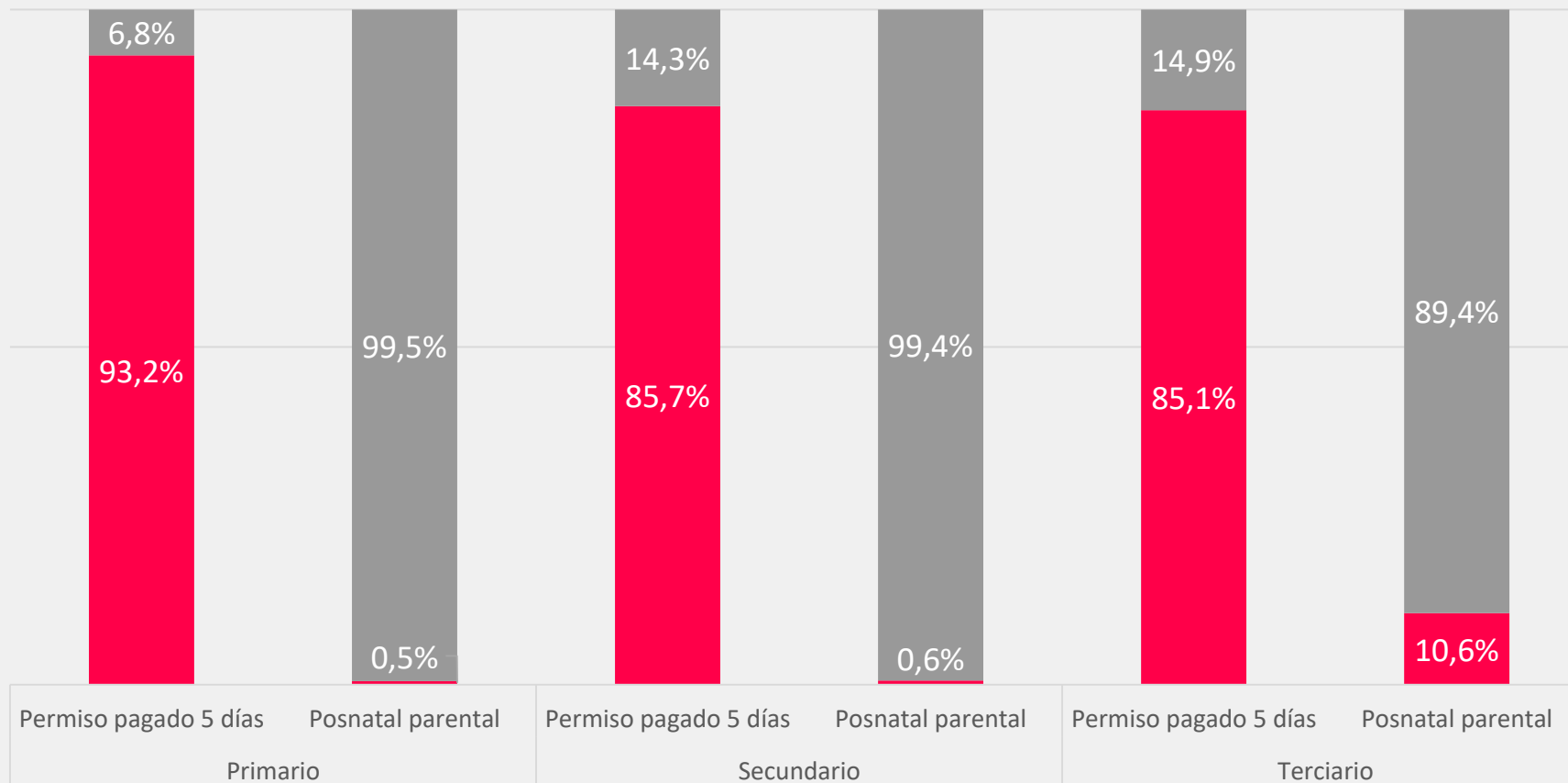
Nota: Cada valor corresponde al porcentaje de empresas que reportan adherirse a cada medida.

Empresas IPG: Porcentaje de adopción de políticas o medidas de pre y posnatal comparables para trabajadoras y para trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG. Nota: Cada valor corresponde al porcentaje de empresas que reportan adherirse a cada medida.

Empresas IPG: Uso de permisos parentales en los trabajadores que fueron padre, por sector.



■ Uso ■ No uso

Fuente: Elaboración propia con base de datos IPG.

Nota: Los porcentajes representan el promedio de los porcentajes de uso de los beneficios de cada empresa (del total de trabajadores que fueron padres el 2016, el porcentaje que se tomó el beneficio).



Conclusiones

- Claro interés de las empresas IPG en la mejora de sus indicadores y políticas de género
- La presencia de mujeres en altos cargos de las empresas IPG es menor que el grupo comparativo de la encuesta ELE. No supera el 25%. Aquí hay una gran deuda.
 - Importancia de los procesos de ascenso y promoción.
- Aún ajustando por nivel y uso de competencias en el trabajo, hay un 19% de diferencia salarial no explicada. Una mujer gana en cinco días lo que un hombre gana en cuatro.
 - Segregación ocupacional y discriminación directa
- La gran mayoría de las empresas IPG tienen políticas formales o medidas informales de género.
 - A pesar de la existencia de políticas que fomentan la corresponsabilidad, pocos padres hacen uso del permiso posnatal parental.
 - Medidas de flexibilidad solo para mujeres



Gracias

info@iniciativaparidadgenero.cl

www.ipgchile.cl