



**Lugar:** Oficinas de CAP, Gertrudis Echeñique 220, Las Condes.  
**Hora Inicio:** 9:00hrs.  
**Hora Término:** 11:00hrs.  
**Línea Temática:** Equidad de Género: implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs).  
**Sesión 2:** Principio 2: Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación.  
Principio 3: Salud, seguridad y una vida libre de violencia.  
**Organismo Técnico:** ONU Mujeres. Equipo UN Global Compact NY Women's Empowerment Principles.  
**Preside:** Elena Sanz, Vicepresidente de Sostenibilidad y Recursos Humanos Grupo CAP.  
**Asistentes:** Banco Estado, CAP, ENAP, Komatsu Cummins, Laboratorio Bagó, Nestlé, Sodexo Chile, Área de Gestión de Proyectos y Área de Comunicaciones de Red Pacto Global Chile.

**Expositor Principal:** Patricia Roa, Oficial de Programación y Punto Focal de Género OIT.

**Expositor caso invitado:** Francisco Méndez, Gerente de Recursos Humanos de Laboratorio Bagó.

---

El pasado martes 10 de mayo, se llevó a cabo la segunda sesión de la Comisión de Relaciones Laborales de 2016 en las oficinas del Grupo CAP.

La reunión se dio inicio con una introducción a cargo de Elena Sanz, Vicepresidente de Sostenibilidad y Recursos Humanos Grupo CAP, quien actualmente preside este grupo.

La Comisión de Relaciones Laborales, trabaja en torno a un tema central que se desarrolla mediante 5 sesiones durante el año. Este ha sido seleccionado de acuerdo con la pauta indicada por la Oficina Mundial de Pacto Global y las solicitudes manifestadas por las empresas adheridas. La propuesta para el trabajo de este año recoge elementos del trabajo realizado durante 2015, esta vez trascendiendo a sesiones más prácticas, por lo cual se desarrollarán los Principios de Empoderamiento para la Mujer de ONU Mujeres, como herramienta para las empresas guíen sus acciones para promover la equidad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

Los [Principios para el Empoderamiento de la Mujer \(WEPs\)](#), son una iniciativa aliada a ONU Mujeres y el Pacto Global, que provee un grupo de consideraciones para apoyar al sector privado como una guía a enfocarse en elementos cruciales para promover la equidad de género. Los WEPs se basan en la creencia de que para asegurar la inclusión del talento, habilidades, experiencia y energía de la mujer se requiere de acciones concretas, intencionales y del establecimiento de políticas deliberadas.



La sesión se dio inicio mediante una introducción sobre los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, en esta ocasión se desarrolló información vinculada a los principios 2 y 3, citando las acciones que propone cada principio:

Principio 2: Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

- Ofrecer la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.
- Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.
- Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno del consejo de administración.
- Garantizar una participación suficiente de mujeres — 30% o más — en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.
- Ofrecer condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.
- Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

Principio 3: Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

- Tener en cuenta los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, así como informar de todos los riesgos potenciales en cuanto a salud reproductiva.
- Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y prevenir el acoso sexual.
- Procurar el ofrecimiento de un seguro médico y cualquier otro servicio pertinente - incluido para las supervivientes de la violencia de género- y garantizar un acceso equitativo a todos los empleados.
- Respetar el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de un tiempo libre para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidos los traslados de las mujeres desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- Formar al personal de seguridad y a los directivos para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y la explotación sexual y laboral.



Se invitó a los participantes a conocer el documento completo que puede descargarse en este [link](#), este contiene una introducción de cada uno de los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, integrando ejemplos empresariales de éstos en la práctica, acciones para conseguir y medir el progreso, hechos y cifras sobre el lugar ocupan las mujeres, y un glosario de género.

Actualmente suscriben a esta iniciativa 1.214 empresas en diferentes países, de las cuales seis se encuentran en Chile: Chilectra S.A, CAP, Endesa Chile, Schneider Electric Chile S.A, SODEXO Chile y Unilever que suscribe a nivel mundial. Se invita a las empresas que adhieren al Pacto Global a conocer estos principios y suscribirlos con el propósito de tomarles como pauta para incorporar en sus estrategias asociadas a promover la igualdad de género. Se propone para aquellas empresas interesadas, gestionar reuniones con sus altos directivos donde las representantes del Pacto Global, ONU Mujeres y la Presidenta de la Comisión y gestora de +Mujeres puedan resolver dudas y apoyar durante el proceso.

A continuación, Patricia Roa, Oficial de Programación y Punto Focal de Género de la Oficina de la OIT, dio inicio a su presentación sobre Igualdad de Género y Trabajo Decente. En su intervención, Roa realizó un breve resumen sobre el marco normativo de la OIT. Posteriormente, explicó las tasas de participación en la fuerza de trabajo en relación a la brecha de género; Empleo y desempleo; Tendencias en América Latina sobre la participación laboral femenina; entre otros aspectos.

Además, Patricia Roa complementó su presentación y comentó sobre la creciente participación de la mujer en el mercado del trabajo, denominando a la mujer como el “motor del crecimiento económico”.

Como apoyo a la información presentada se sugirió consultar dos estudios de OIT sobre las mujeres en el trabajo y la mujer en la gestión empresarial, los que pueden descargarse en los siguientes links:

- Women at Work: Trends 2016 / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016  
[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--es/index.htm)
- La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso / Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2015  
[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_356969/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_356969/lang--es/index.htm)

A continuación, Francisco Méndez, Gerente de Recursos Humanos de Laboratorio Bagó presenta la experiencia de la compañía vinculada al Principio 3, relativo a la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras. Para tal efecto, presentó sobre el Programa Prevención Violencia de Genero.



Al respecto, Francisco Méndez explicó que la violencia de género se ha involucrado en el mundo del trabajo. En este sentido, la compañía se ha encargado de pesquisar estos casos que afectan a sus trabajadores. Para combatir esta realidad, Bagó ha implementado las siguientes acciones:

- Asistencia a trabajadoras (es) través de su red de ayuda.
- Capacitación del Equipo Psicosocial
- Capacitación al Personal: Talleres Monitores VIF

Por otra parte, durante la reunión se extendió a los asistentes una invitación al lanzamiento del estudio “Mayor incorporación de la Mujer en la Economía”, el que será comentado por Joseph Ramos Presidente de la Comisión Nacional de Productividad, Susana Carey Presidenta de la Comisión de Mujer y Alejandra Sepúlveda Directora Ejecutiva de Comunidad Mujer. Actividad organizada por la Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño representada por la Sra. Natalia Piergentili Domenech. Se llevará a cabo el jueves 12 de mayo de 2016 a partir de las 8:30 horas en el Auditorio del Ministerio de Economía, ubicado en Alameda 1449, Torre 2, Piso 11, Santiago.

**Próxima sesión:** jueves 2 de junio de 2016.

Se desarrollará sobre el Principio 4: Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.