



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 3:	Principio 4: Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
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:	ACHS, Scotiabank, CAP, ENAP, Entel, Eulen, Komatsu, Laboratorio Bagó, Melón, Ministerio de Economía, SERNAM, Sodexo, Tecnasic, Telefónica, AENOR, Comunidad Mujer.

Expositores:

Paula Poblete Maureira

Directora de Estudios Comunidad Mujer

Economista y Minor en Sociología de la Pontificia Universidad Católica, y Magíster en Políticas Públicas de la Universidad de Chile. Ha trabajado como investigadora y analista en el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, en el Banco Central de Chile y en diversas consultorías. Actualmente es Directora de Estudios de ComunidadMujer.

Daniela Campos

Jefa del Departamento de Riesgo Psicosocial de la Asociación Chilena de Seguridad

Psicóloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, MBA Directivo Universidad Europea de Madrid (IEDE). Estudios de Magister en Psicología Clínica, Mención Psicología Sistémica UAI y Diplomada en Salud Integral de la mujer en la Universidad de Chile. Docente de pre y postgrado en torno a temas Psicopreventivos y de Psicopsicología del Riesgo, en diferentes universidades. Ha realizado investigaciones sobre riesgos psicosociales y modificación conductual en trabajadores. Actualmente es Jefa del Departamento de Riesgo Psicosocial de la Asociación Chilena de Seguridad

El pasado jueves 02 de junio, se llevó a cabo la tercera sesión de la Comisión de Relaciones Laborales de 2016 en las oficinas del Grupo CAP.

La reunión da 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 da inicio mediante una introducción sobre los Principios para el empoderamiento de las Mujeres, en esta ocasión se desarrollará información vinculada al Principio 4, citando las acciones que propone:

Principio 4: Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres

- Invertir en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.
- Garantizar el acceso equitativo a todos los programas de formación y de educación patrocinado por la empresa, incluidas las clases de alfabetización y las formaciones vocacionales y en tecnología de la información.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutoría formal e informal.
- Ofrecer oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de la integración sobre los hombres y las mujeres.

Ejemplos Empresariales:

- Con el objetivo de generar nuevas oportunidades de promoción para las mujeres en su ámbito de actuación, una multinacional tecnológica con sede en los Estados Unidos ha establecido asociaciones estratégicas con las organizaciones de mujeres en la mayor parte de los países en los cuales opera para promover la educación y la formación y para reconocer los logros de las mujeres.
- Una importante compañía aérea europea se dirige a los jóvenes mediante proyectos educativos destinados a romper las barreras tradicionales que han limitado el acceso de



las mujeres a ciertas categorías profesionales en el sector de la industria, y de los hombres a otros.

- Una gran empresa de servicios financieros instalada en Australia ofrece numerosas iniciativas destinadas a apoyar la presencia de las mujeres en el sector empresarial, entre las cuales se encuentra una plataforma que permite a las mujeres australianas establecer vínculos con otras mujeres del mundo de los negocios internacionales para compartir informaciones, investigaciones y consejos profesionales.
- Una empresa de transporte china instauró comités de empleadas para poder identificar y concebir programas e informaciones adaptadas a las necesidades y a los centros de interés específicos de sus homólogas.

Se invita 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, Paula Poblete Maureira, Directora de Estudios Comunidad Mujer, inició su presentación sobre Género, Educación y Trabajo. Al respecto, Poblete explicó datos arrojados por el primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida.

“La inserción laboral femenina tiene características particulares que deben tomarse en cuenta. Mientras mayor es el nivel de educación, mayor es la tasa de participación laboral”, explicó Paula Poblete.

Es importante destacar que, hoy, Chile se ubica en el puesto número 131 de un total de 134 países en el ranking de igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan trabajos similares (WEF, 2015).

Como complemento a la información presentada se sugiere consultar el estudio realizado entre el Programa Género, Educación y Trabajo, Comunidad Mujer, Banco Interamericano de Desarrollo en el siguiente link:



- Género, Educación y Trabajo La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años.
<http://www.informeget.cl/>

A continuación, Daniela Campos, Jefa del Departamento de Riesgo Psicosocial de la Asociación Chilena de Seguridad, presentó sobre Doble Presencia y factores psicosociales en el entorno laboral. En este sentido, Campos se refirió al ingreso salarial según sexo, fuerza del trabajo ocupada en Chile, desigualdades e inequidades de género, riesgos psicosociales y enfermedades profesionales de salud mental.

“Diez años del Informe Global de la Brecha de Género sugieren que tendremos que esperar 79 años para que exista paridad de género en el lugar de trabajo”, comentó Campos.

Próxima sesión: martes 5 de julio de 2016.

Desarrollará sobre el Principio 5: Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres y Principio 6: Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.