

# **Informe Resultados**

## **Estudio “Mejores Empresas para Madres que Trabajan” 2004**



## **Informe Resultados Estudio “Mejores Empresas para Madres que Trabajan 2004”**

Estudios realizado por Fundación Chile Unido y Revista Ya del Mercurio.

Fundación Chile Unido es una institución privada e independiente, que trabaja para que todos construyamos un país más humano, a través del mayor fortalecimiento de la familia y del rol relevante que le corresponde a la mujer, pilar fundamental de la sociedad.

### **Objetivo del Estudio**

La Encuesta sobre las empresas que presentan las mejores políticas para las madres trabajadoras, responden a la gran demanda que existe por conciliar de mejor forma la vida laboral y la familiar, en diversos países del mundo y también en Chile aproximadamente el 60% de las mujeres desea políticas flexibles que le permitan en alguna etapa de su vida poder equilibrar su vida laboral y familiar.

Es también una realidad que la mujer está incorporándose al mundo laboral cada vez en forma más importante, llegando al 37% y en la mujeres menores de 35 años esta tasa es de un 50%. Sin embargo, esta incorporación masiva también se ha realizado a costa de la familia y los hijos, los diversos estudios muestran que las mujeres que trabajan tienen menos hijos que las que no trabajan y las que trabajan jornadas completas, además de tener menos hijos que las dos anteriores, presentan también mayores niveles de divorcios y separaciones.

Por otra parte existe cada vez una mayor conciencia acerca de la necesidad de que la mujer vaya incorporándose al mundo laboral remunerado como un aporte al desarrollo del país, al crecimiento personal y desarrollo profesional de ellas así como para mejorar el ingreso familiar. De acuerdo a la encuesta Casen un hogar donde existe el ingreso de la mujer además del marido sólo un 7% se encuentra bajo la línea de pobreza cuando se excluye este ingreso esos hogares aumentan al 19%.

Frente a esta realidad Fundación Chile Unido en conjunto con revista Ya del Mercurio han querido destacar aquellas empresas que presenten las mejores políticas para las mujeres trabajadoras, principalmente para las que son madres, así como aquellas empresas que se encuentran realizando políticas innovadoras en favor de la mujer y la familia.

Durante el año 2004 se realizó la tercera convocatoria abierta y pública a más de 600 empresas de todo Chile para participar en este estudio, siendo seleccionadas en una primera instancia 200, de estas finalmente se seleccionaron 40 empresas que tenían efectivamente políticas para las mujeres y madres trabajadoras y se realizó un ranking entre ellas, para posteriormente premiar a las 10 mejores, lo que se realizó el 17 de mayo del presente año.

## Ficha técnica.

### Cálculo del ranking

**1.1 Ponderadores por sección de la encuesta:** Para efectos del ranking se asignaron ponderadores a cada una de las secciones de la encuesta de acuerdo a la importancia en relación al trabajo de la mujer. La escala de ponderadores fue de 1 a 4, la sección menos relevante para efectos del ranking (sección C) fue ponderada por 1 mientras que la más relevante fue ponderada por 4 (sección D y E), esto significa que cada uno de los ítems incluidos en el ranking que forman parte de dichas secciones fue multiplicado por el ponderador correspondiente según su importancia (cuadro 1). Para evitar sobredimensionar los ítems incluidos en el ranking cada uno otorgó (en el caso de que se cumpliera con él) un valor máximo de uno, es decir todos los ítems incluidos tenían el mismo valor máximo siendo los ponderadores los encargados de hacer valer la importancia de cada una de las secciones en el ranking.

**Cuadro 1**

Sección	Ponderador
A	*
B	2
C	1
D	4
E	4
F	3
G	2

\* No se consideró en el ranking

**1.2 Valores por pregunta:** A continuación (cuadro 2) se muestra el valor asignado a cada una de los ítems por la sección respectiva, todas tienen un valor máximo de 1, salvo en el caso de los ítems compuestos, donde el valor va a depender del número de subítems que componen el ítem general, es decir si un ítem general está compuesto por cuatro subítems, el valor máximo de cada uno de estos será 0.25, los cuales en total sumarán 1 como todos los demás ítems no compuestos.

**Cuadro 2**

Sección	Pregunta	Valor Pregunta	Ponderador
B	14.1-2	1	2
B	14.3-4	1	2
C	26.15	0,333	1
C	26.19	0,333	1
C	26.20	0,333	1
D	29.1	1	4
D	30.1	1	4
D	32.1	1	4
D	33.1	1	4

D	34.1	1	4
D	35.1	1	4
D	35.2	1	4
E	36.1	1	4
E	36.5	1	4
E	36.7	1	4
E	36.9a	1	4
E	37.1	1	4
F	39.1	1	3
F	39.2.3	0,25	3
F	39.2.4	0,25	3
F	39.2.5	0,25	3
F	39.2.6	0,25	3
G	40	1	2
G	41	1	2
G	45.4	1	2

**1.3 Formula ranking\*\*\*:** Para efectos del cálculo del ranking se ponderaron las preguntas de acuerdo a los cuadros anteriores y se recodificaron en nuevas variables (por ejemplo el ítem 29.1 fue convertido en la variable rk2) a las que se les aplicó la siguiente fórmula dando cuenta de los ponderadores explicados en el punto 1.1:

$$\text{ranking} = ((2 * (\text{rk}22 + \text{rk}23)) + 1 * (\text{rk}1.1 + \text{rk}1.2 + \text{rk}1.3)) + (4 * (\text{rk}2 + \text{rk}3 + \text{rk}4 + \text{rk}5 + \text{rk}6 + \text{rk}7 + \text{rk}8)) + (4 * (\text{rk}9 + \text{rk}10 + \text{rk}11 + \text{rk}12 + \text{rk}13)) + (3 * (\text{rk}14 + \text{rk}15 + \text{rk}16 + \text{rk}17 + \text{rk}18)) + (2 * (\text{rk}19 + \text{rk}20 + \text{rk}21))$$

\*\*\* dentro del ranking hay ítems compuestos, por ende no todos valen 1.

**1.4 Puntaje Máximo** = 65 pts.

**1.5 Fórmula Índice:** (Puntaje Obtenido \* 100) / Puntaje Máximo

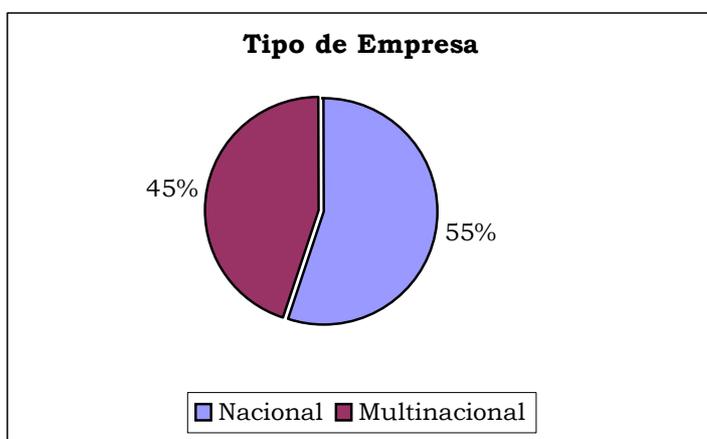
El procesamiento y análisis de los datos fue realizado por la empresa Opina S.A

## Resultados.

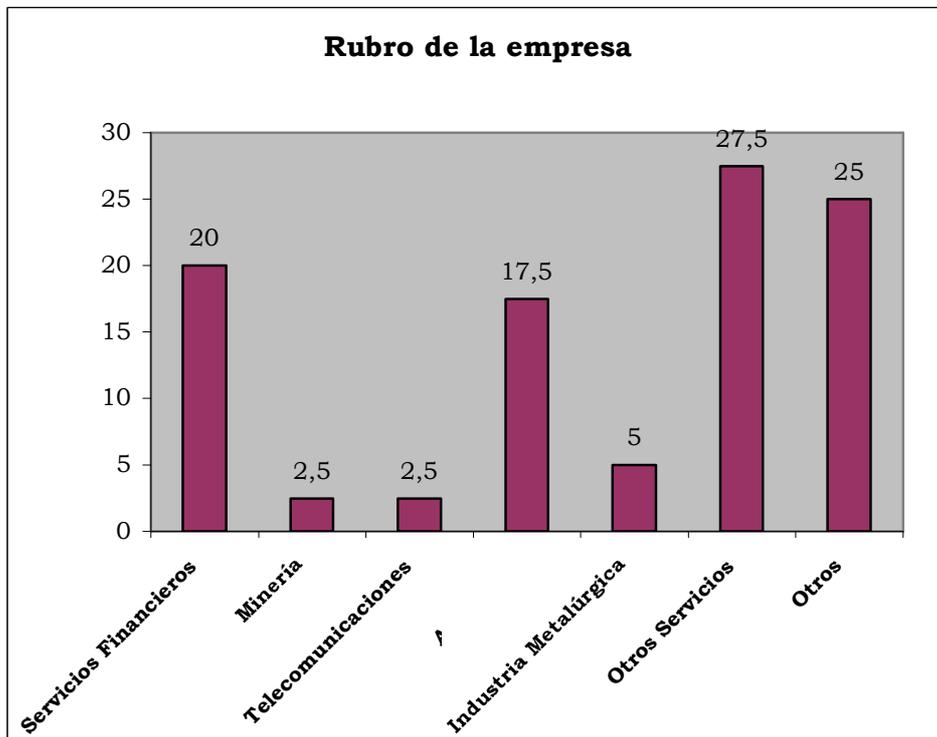
A continuación se mostrarán los principales resultados globales de las políticas existentes en las empresas así como algunos índices con las 10 mejores empresas de manera que sirvan de parámetro de comparación para las demás compañías y les permita ir mejorando en este proceso de conciliación de la vida laboral y familiar.

### I.- Antecedentes generales de los participantes

- Del total de empresas seleccionadas que participaron, un 45% corresponde a empresas nacionales y el 55% a compañías multinacionales.



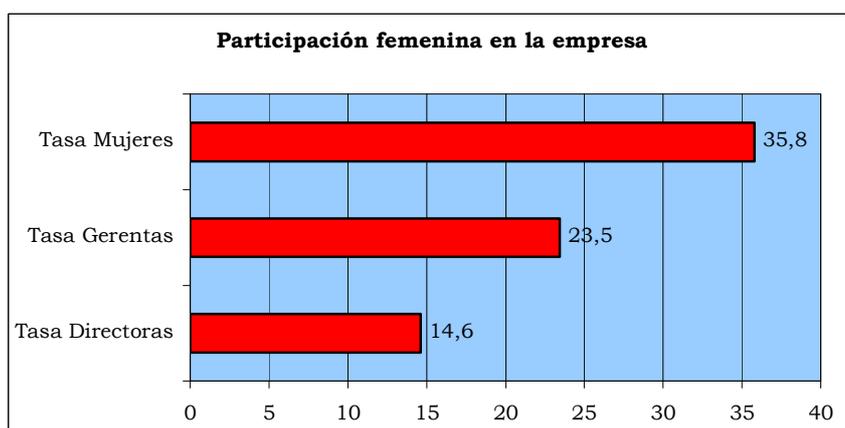
- En cuanto al rubro a giro de las empresas éstas se encuentran mayoritariamente en empresas de servicios distintos a los financieros y de comunicaciones, en segundo lugar servicios financieros y en tercer lugar otros rubros como se observa en el gráfico siguiente.



- El 87,5% de las empresas participantes corresponden a la Región Metropolitana, un 5% a la quinta región y el resto se distribuye homogéneamente entre la VI, VII y VIII regiones.

## II.- Políticas para mujeres

Un aspecto que resulta interesante es la participación de las mujeres en las áreas ejecutivas de la empresa, esto es gerencias y subgerencias alcanzando el 23,5% duplicándose respecto del estudio del año anterior, así como el porcentaje de mujeres que trabajan en las empresas seleccionadas que alcanza al 35.8% de la fuerza laboral de ellas.

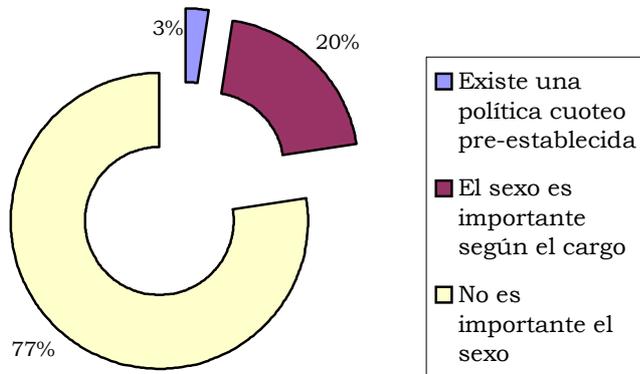


- En el 70% de los casos las empresas cuentan con una persona encargada de los asuntos de la mujer, existiendo también un avance en relación con los estudios anteriores.



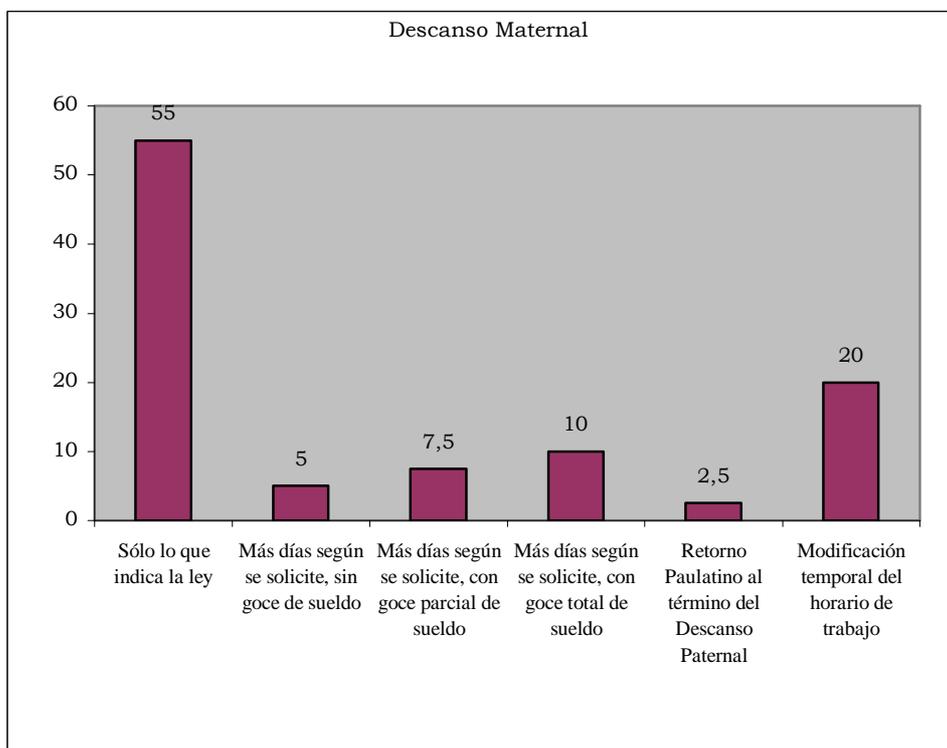
- Cuando los participantes son consultados acerca de la existencia de algún tipo de política especial o de discriminación positiva para el ingreso de las mujeres a la empresa es importante destacar que en forma mayoritaria no se discriminaba por sexo, sino que según habilidades para el cargo, En un segundo lugar hay sólo con un 20% existe alguna política que dice relación con considerar el sexo de acuerdo al cargo, y tan sólo en un 3% de ellas existe una política de cuotas para cada sexo establecida formalmente.

### Política de contratación hombre-mujer

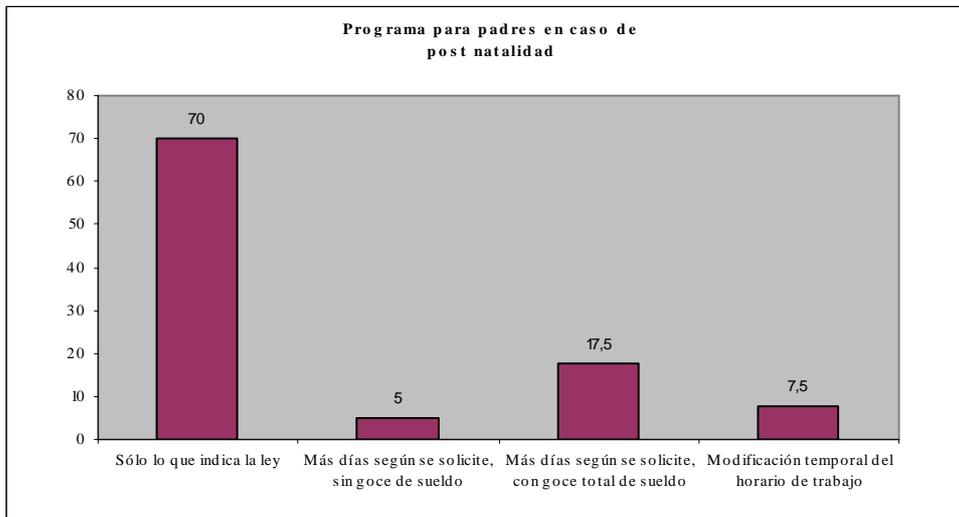


### III.- Políticas de maternidad y paternidad

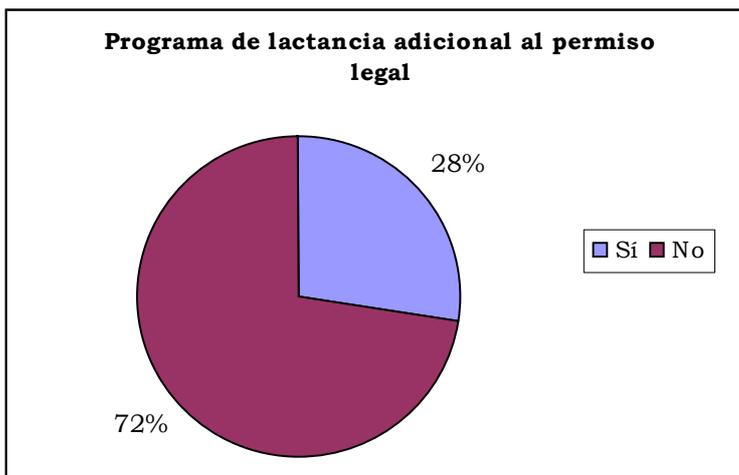
- En la mayoría de las empresas (55%) sólo se otorga el descanso maternal que indica la ley, sin embargo el 45% restante tiene además algún otro tipo de política adicional a la legal.



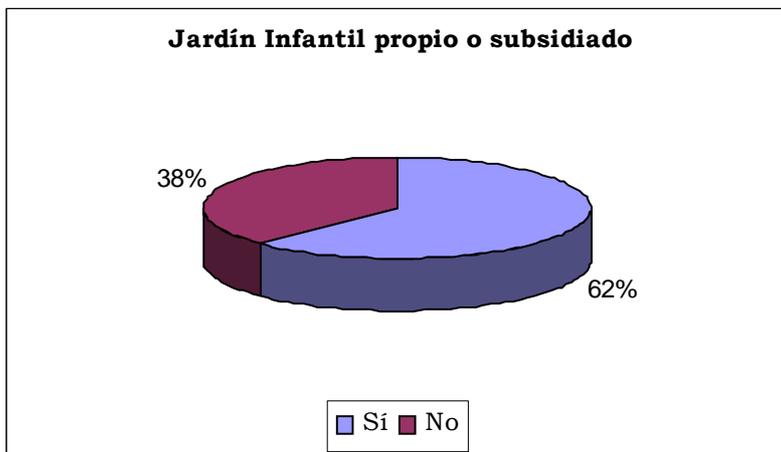
-Una política interesante de destacar, y que cada día está cobrando una mayor importancia para las empresas y es muy valorado tanto por los padres como las madres, dada la ayuda que significa para ellas, es el post natal masculino o permiso de paternidad. Es importante señalar que las empresas están adoptando políticas adicionales a las legales y de mayor flexibilidad para los trabajadores que han sido padres.



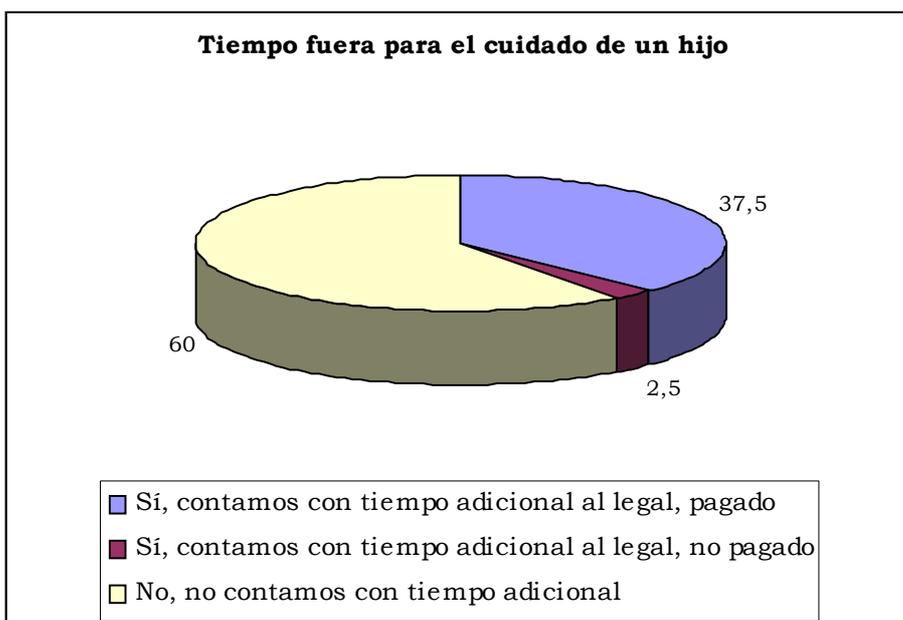
- Junto con la existencia de políticas de maternidad asociadas al post natal existe un grupo de empresas que posee políticas especiales de lactancia para sus mujeres trabajadoras, más allá de las obligaciones legales, demostrando una preocupación importante por la lactancia materna.



- Como una ayuda o beneficio importante para las madres trabajadoras es la existencia o no de un jardín infantil, ya sea éste propio de la empresa o que se otorgue el beneficio pagando un jardín externo. El estudio ha mostrado que en un alto porcentaje, 62%, las empresas sí otorgan este beneficio a sus trabajadoras.

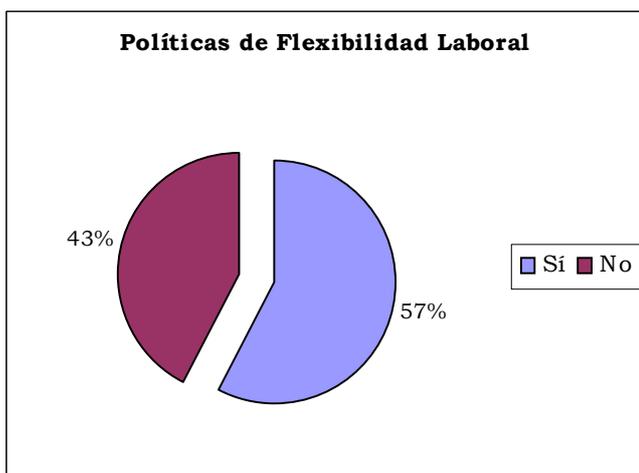


- Finalmente en relación con los temas de maternidad propiamente tal se consultó a las empresas participantes por la existencia de tiempo o permiso para el cuidado de un hijo enfermo ,más allá del plazo legal y se comprobó que el 40% de ellas entrega este permiso, beneficio muy valorado por las madres.

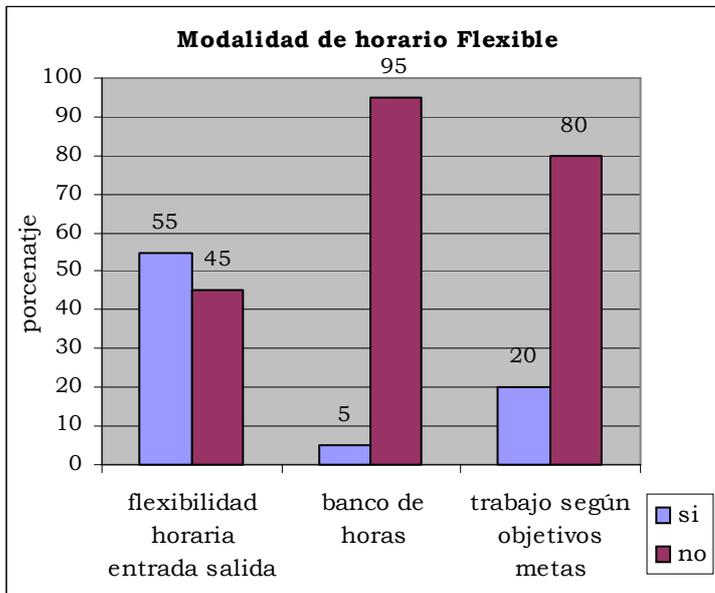


#### IV.- Políticas de flexibilidad laboral

- Diversos estudios tanto en Chile como en el extranjero han mostrado que las madres demandan en forma importante flexibilidad en las políticas laborales, principalmente para poder compatibilizar y adaptar sus necesidades familiares con las exigencias laborales, procurando cumplir de la mejor forma posible ambas responsabilidades. En este sentido se le dio mucha importancia a la existencia de políticas laborales flexibles e innovadoras.

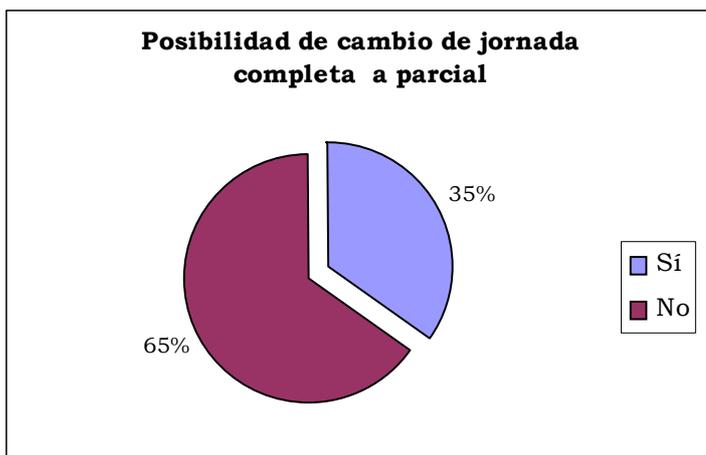


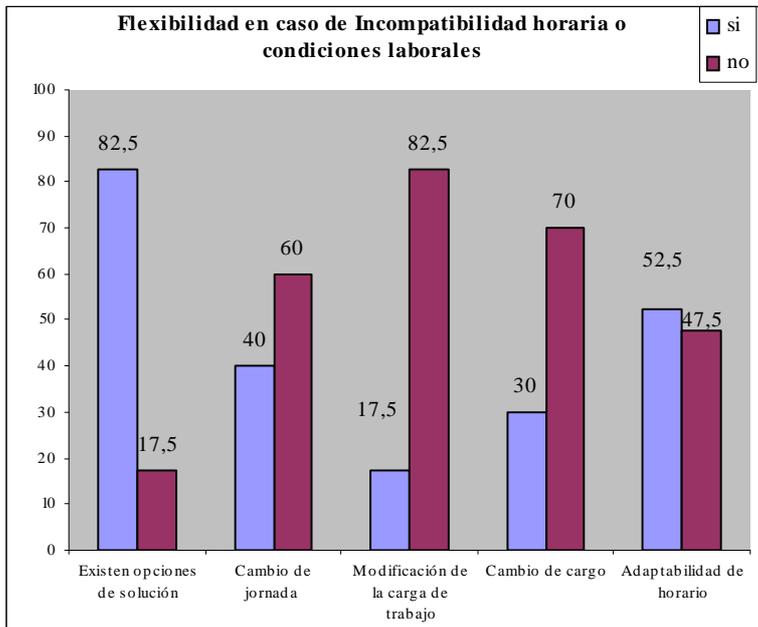
- Indagando un poco más en profundidad acerca del tipo de políticas flexibles, observamos que si bien el 57% de las empresas cuenta con dicha flexibilidad aún son pocas las compañías que han innovado en políticas más amplias que la flexibilidad de entrada y salida que es el beneficio más frecuente con un 55%. Sin embargo es destacable también el hecho de que las empresas estén adoptando el sistema de trabajo por objetivos llegando al 20% de ellas, ya que con esto se abre una puerta importante a mayores posibilidades de flexibilidad de acuerdo a las necesidades particulares de los trabajadores.



- Otro punto que se analizó es la flexibilidad interna de las empresas frente a situaciones más específicas como son la posibilidad de mover la jornada laboral de una modalidad de jornada completa a flexible y la adaptabilidad en caso de dificultades con las condiciones laborales que está viviendo un empleado en particular.

Como se observa en los dos gráficos siguientes las empresas están abiertas a buscar mecanismos de mejora de la situación laboral de sus trabajadores frente a situaciones individuales, llegando a un 52% la posibilidad de adaptar el horario de trabajo para ese empleado.



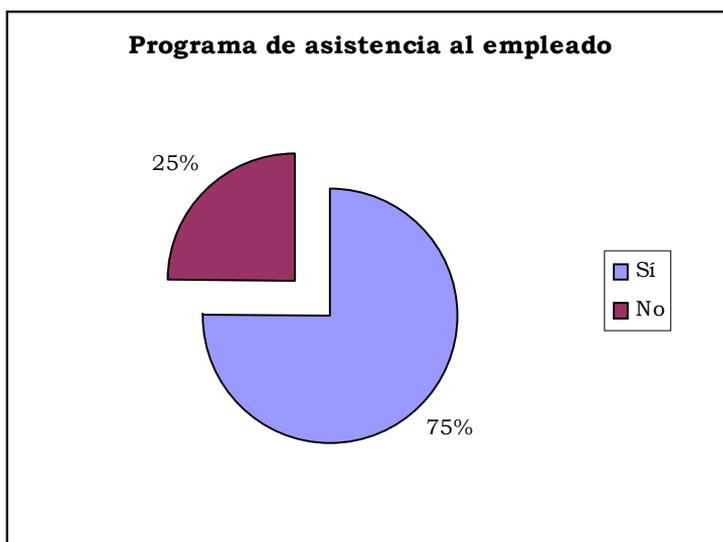


- Un cambio ya mayor de flexibilidad dice relación con la posibilidad de trabajar desde el hogar, esta modalidad de trabajo se ha venido implementando tímidamente en nuestro país. Sin embargo, las empresas participantes muestran en un porcentaje no despreciable, la opción del trabajo en casa llegando al 30%, Además, el 22,5% de las empresas ofrece una capacitación para este trabajo desde el hogar.



## V. Otros beneficios para los trabajadores

El último aspecto considerado en el estudio se refiere a otros beneficios que entregan las empresas a sus empleados, donde el 75% de ellas tiene un programa de asistencia al trabajador, así como existen también una serie de beneficios que indirectamente ayudan a la mujer trabajadora en su relación familiar.



<b>Programas extra laborales</b>	<b>sí</b>	<b>no</b>
Drogadicción	42,5	57,5
Alcoholismo	42,5	57,5
Terapia de Pareja	17,5	82,5
Escuela de Padres	15	85
Prevención de Violencia Intrafamiliar	15	85
Apoyo al Adulto Mayor	12,5	87,5
Desvinculación Asistida	40	60
Charlas y Apoyo para acceder a Vivienda	45	55
Desarrollo personal, stress, autocuidado	40	60
Charlas de sexualidad	15	85
Asesoría legal, tributaria	32,5	67,5
Otros	45	55

## VI Índice de las ganadoras.

En el gráfico final se muestra un índice de las 10 empresas ganadoras con sus políticas de flexibilidad laboral y de políticas de natalidad.

