

Los desafíos en equidad y gobierno corporativo para las empresas en 2024

Según reportes, existen brechas de género en la composición y distintos niveles, así como aspectos por mejorar en la estructura corporativa.

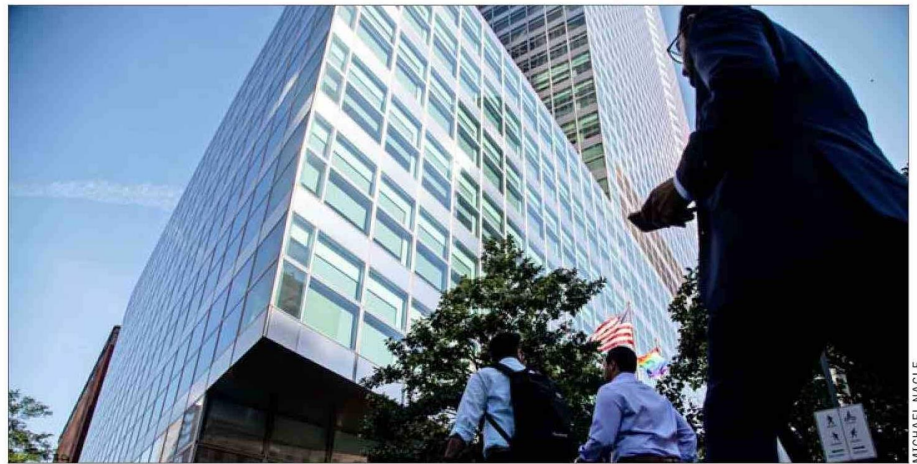
CATALINA MUÑOZ-KAPPES

Reducción de barreras organizacionales y brechas de género identificó como aspectos a mejorar el primer "Informe de equidad empresarial y buen gobierno corporativo", elaborado por el Instituto de Directores de Chile (IdDC), la fundación ChileMujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El informe, realizado en base a lo reportado por 80 empresas bajo la norma 461 de la CMF, será presentado hoy.

Fabio Bertranou, director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, destacó que "este informe es un aporte tangible en la construcción de un entorno laboral donde cada persona trabajadora, independientemente de su género, tenga igualdad de oportunidades y sea valorada por sus habilidades y contribuciones". Dentro de los principales hallazgos del informe está una marcada brecha de género. En la distribución global de las empresas, el 60,7% corresponde a hombres y el 39,3% a mujeres. Esta disparidad se acentúa en la alta gerencia y en los directorios, siendo solo compuesta por un 18,8% y un 18,1% por mujeres, respectivamente.

Acoso laboral y sexual

En materia de acoso laboral y sexual, el estudio da cuenta que el 52,5% de las empresas reportó durante 2022 denuncias de acoso laboral, y el 37,5% enfrentó denuncias de acoso sexual. A esto se le suma que el 12,5% de las empresas declara no contar con políticas específicas para prevenir y gestionar el



En materia de acoso laboral y sexual, el estudio da cuenta que el 52,5% de las empresas reportó durante 2022 denuncias de acoso laboral, y el 37,5% enfrentó denuncias de acoso sexual.

acoso laboral y sexual, el 35% no cuenta con programas de capacitación en acoso laboral, y el 32,5% no cuenta con programas de capacitación en acoso sexual. Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, señala que "este será el gran desafío para este 2024 de las empresas en relación a las personas por la nueva ley de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo promulgada en nuestro país, conocida como Ley Karin, y por la entrada en vigor en junio del **Convenio 190** de la OIT ratificado por Chile. Las organizaciones deben comenzar a prepararse para el profundo cambio legal y cultural en el trato de este tema".

Jornadas laborales

En el informe también se evidencian brechas en las jornadas laborales. Las empresas reportan que, del total de personas sujetas a jornada laboral, el 87% se encuentra con jornada ordinaria y el 13% con jornada parcial. Entre quienes tienen una jornada ordinaria, el 64,2% son hombres y el 35,8% son mujeres. Por otro lado, entre quienes tienen una jornada a tiempo parcial, el 34,3% son hombres y el 65,7% son mujeres. En cuanto al teletrabajo, el 12,1% de las personas se encuentra en alguna modalidad remota.

En cuanto a las prácticas de gobierno

corporativo, el estudio da cuenta de que las empresas declaran un alto compromiso con la sostenibilidad, ya que el 95% reportan estar comprometidas con la integración de enfoques ambientales, sociales y de respeto a los derechos humanos. Además, el 91,3% de las compañías señalan querer satisfacer las necesidades de sus grupos de interés principales. Un área de mejora es la identificación y reducción de barreras organizacionales que limitan la diversidad en las entidades, ya que solo el 62,5% de las empresas están abordando activamente este proceso.

Ante esto, Fadia Gajardo, directora ejecutiva del Instituto de Directores, enfatiza que los directorios deben asegurar que "el compromiso con la sostenibilidad no sea solo una declaración en las memorias anuales, sino que se integre en la cultura empresarial y se refleje en políticas, estrategias y prácticas operativas". Por otro lado, las visitas anuales realizadas por el directorio para comprender la realidad operativa son mencionadas solo por el 52,5% de las empresas, "a pesar de su importancia en la toma de decisiones estratégicas", dice el estudio. Aunque el 90% identifica áreas de capacitación para los miembros del directorio, solo el 55% detecta barreras culturales que limitan la inclusión y diversidad, "evidenciando la necesidad de un enfoque más holístico en esta área".