

DIAGNÓSTICO PARTICIPACIÓN FEMENINA

REGIÓN DE VALPARAÍSO 2023



ASIVA

The background of the entire page is a purple-tinted photograph. It shows the back of a woman with long dark hair tied in a ponytail, holding a smartphone to her ear. In the background, a city skyline with several tall buildings is visible under a hazy sky.

**Documento Elaborado por el
Departamento de Estudios de ASIVA**

SEGUNDO NÚMERO

CONTENIDO

Mensaje	Página 4
1. Aspectos metodológicos	Página 5
2. Características de los encuestados	Página 6
Actividad económica organizaciones	
Participantes	Página 6
Clasificación de las organizaciones según tamaño	Página 6
Variables estudiadas	Página 6
3. Participación laboral	Página 7
Perfil de los colaboradores	Página 7
Proporción de mujeres en cargos alta responsabilidad	Página 8
Nuevas contrataciones directas durante el año 2022	Página 9
Colaboradores promovidos durante el 2022	Página 9
Colaboradores que abandonaron la compañía	Página 9
Edad promedio de jubilación	Página 9
4. Equidad de género	Página 10
5. Cargos de liderazgo	Página 11
6. Acoso laboral	Página 12
7. Conciliación vida laboral	Página 13
Programas conciliación entre la vida laboral, familiar y/o personal	Página 13
Programas de flexibilidad laboral	Página 14
Postnatal extendido a hombres	Página 14
Corresponsabilidad parental	Página 14
8. Norma chilena 3262	Página 15
9. Buenas prácticas COVID-19 mantenidas en el tiempo	Página 16
Anexos	Página 17

Mensaje

Mediante el siguiente informe ponemos a disposición de toda la comunidad, los resultados del **“Diagnóstico de Participación Femenina en la Región de Valparaíso 2023”**, que corresponden a la segunda versión de este estudio que ha sido preparado por la Asociación de Empresas Región de Valparaíso- ASIVA. Esta iniciativa nació, a partir de la Comisión Mujer y Liderazgo del gremio, y que este año cuenta con el apoyo de la Comisión Capital Humano. El estudio tiene por objetivo conocer el compromiso de las empresas con la inclusión femenina, la equidad de género y la puesta en valor del rol de las mujeres en la toma de decisiones, en el contexto de la realidad regional e identificar aquellos aspectos que presentan un avance y cuáles representan una oportunidad de mejora para seguir avanzando.

Como asociación gremial creemos relevante identificar cuáles son los espacios de participación de las mujeres en los distintos niveles de la organización. Para ello, el Diagnóstico consideró ámbitos como “Perfil de los colaboradores”, la “Proporción de Mujeres en cargos de alta responsabilidad”, “Contrataciones directas durante el año 2022”, entre otros tópicos.

Asimismo, en cuanto a los Cargos de Liderazgo, el estudio evaluó los “programas que promueven el liderazgo femenino” y “Políticas Internas” asociadas a esto. Además, se identificaron los “Procedimiento de denuncias por Acoso Laboral, Sexual y Violencia Intrafamiliar”.

En cuanto a la Conciliación de la Vida Laboral, se identificaron las iniciativas que favorecen la “Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal”, “Flexibilidad Laboral”, “Postnatal Extendido a Hombres”, “Corresponsabilidad Parental”, considerando también la incorporación de la Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262).

Adicionalmente, de acuerdo a los resultados del año 2022, identificamos que la pandemia por COVID—19 generó cambios permanentes en el modelo de trabajo en la gran mayoría de los sectores, de ahí que en este año 2023 se evaluaron las medidas empresariales que permanecieron tras la contingencia.

Considerando el alcance de la información recopilada, pretendemos que la aplicación periódica de este Diagnóstico se transforme en un gran instrumento de



Janett Maritano
Directora y Presidenta Comisión
Mujer y Liderazgo de ASIVA

monitoreo para la región, en donde las empresas puedan tener una guía para identificar opciones que les permitan acortar la desigualdad y las brechas de género, disminuir las barreras que todavía existen para las mujeres en el acceso al mundo del trabajo, y a los ámbitos educacional, político y social. Para que puedan ser empresas inclusivas que continúen potenciando el liderazgo de la mujer dentro de sus organizaciones.

Agradecemos a todas las empresas que participaron en este estudio, por confiar en el trabajo que está haciendo nuestro gremio, el cual tiene, entre otros, un fuerte compromiso por fomentar iniciativas que fortalezcan el empoderamiento femenino y que logren que la igualdad de género sea una realidad regional y que se proyecte como referencia a nivel nacional.

Claramente, existe un largo camino por recorrer para estar a la altura de los niveles de desarrollo sostenible que se esperan a nivel país, de acuerdo a la Agenda 2030. Tenemos un gran desafío por modificar y mejorar nuestras prácticas empresariales, lo que le da gran importancia a identificar las fortalezas y debilidades de nuestra sociedad, de tal modo que podamos diseñar estrategias y políticas público-privadas, que permitan orientar nuestros esfuerzos para lograr desarrollar e implementar instancias que fomenten los liderazgos femeninos en la Región de Valparaíso para los años venideros.

1. Aspectos Metodológicos

I. Grupo Objetivo

La Asociación de Empresas Región de Valparaíso, ASIVA, realizó por segundo año consecutivo una encuesta en distintas empresas e instituciones con operación en la Región de Valparaíso.

II. Instrumento de Medición

Cuestionario online.

III. Fecha de Medición

La información presentada se levantó desde el mes de enero hasta el día viernes 17 de marzo, respecto a información de las empresas y organizaciones correspondientes al año 2022.

IV. Observaciones

- Las cifras entregadas corresponden a los promedios obtenidos, mediana y moda en algunos casos.
- El estudio no considera un proceso de muestreo, ya que depende de la convocatoria de las empresas e instituciones participantes. Igualmente, el estudio representa un diagnóstico de la realidad regional, dado que muestra los resultados obtenidos en relación a 46 empresas e instituciones de la zona.

V. Datos de Interés

- El diagnóstico surge como una necesidad detectada por distintas mujeres de la región, pues no existían datos duros que reflejarán la participación femenina al interior de las empresas y las iniciativas que están llevando a cabo distintas organizaciones para fomentar su inserción laboral.
- Este año 2023 el estudio se elabora liderado por la Comisión Mujer y Liderazgo y con el apoyo de la Comisión Capital Humano de ASIVA.

2. Características de los Encuestados

I. Actividad económica de las organizaciones participantes

Servicios empresariales	35%	Industria	24%
Logística	22%	Educación	7%
Salud	11%	Minería	1%

Participaron un total de **46** organizaciones en el diagnóstico 2023, todas ellas con presencia regional.

Las instituciones participantes pertenecen principalmente al rubro servicios empresariales (**35%**), en segundo lugar se sitúan las empresas del sector industria manufacturera (**24%**), mientras que en tercer lugar se encuentran las empresas del sector logístico (**22%**).

Las organizaciones con menor representación corresponden al sector minería, que representó el **1%** del total de empresas participantes.

II. Clasificación de las organizaciones según Tamaño

“Un 45% de las organizaciones encuestadas se encuentra en la categoría PYME, mientras que el 54% restante se encuentra categorizada como Gran Empresa”

Tamaño de Empresa	Ingresos por Ventas Anuales	
	Desde	Hasta
Micro empresa	1 UF	2.400 UF
Pequeña empresa	2.401 UF	25.000 UF
Mediana empresa	25.001 UF	100.000 UF
Gran empresa	Más de 100.000 UF	

Al mismo tiempo, las 46 organizaciones participantes de este diagnóstico se estratifican por tamaño de empresa, según el ingreso por ventas anuales, de acuerdo a la clasificación que otorga el Ministerio de Economía y el Servicio de Impuestos Internos.

III. Variables estudiadas

La encuesta se realizó respecto a 8 ítems relacionados directamente con el comportamiento de las políticas relacionadas a la participación femenina en las 46 organizaciones participantes.

Los ítems considerados son los siguientes:

- Características de los encuestados.
- Participación Laboral.
- Cargos de Liderazgo.
- Equidad de Género.
- Conciliación Vida Laboral.
- Acoso Laboral.
- Norma Chilena 3262.
- Buenas Prácticas COVID-19 conservadas en el tiempo.

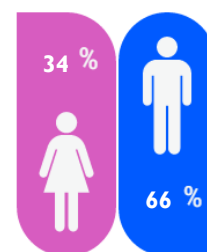


3. Participación Laboral

I. Perfil de los colaboradores

Según los resultados obtenidos, a diciembre del 2022 el total de trabajadores de las organizaciones participantes sumaba un total de **12.336** colaboradores.

De este total de trabajadores, se desprende que la participación femenina, a nivel general, alcanzó un **34%** el año 2022, mientras que la participación masculina alcanzó un 63% de la participación general en la empresa.



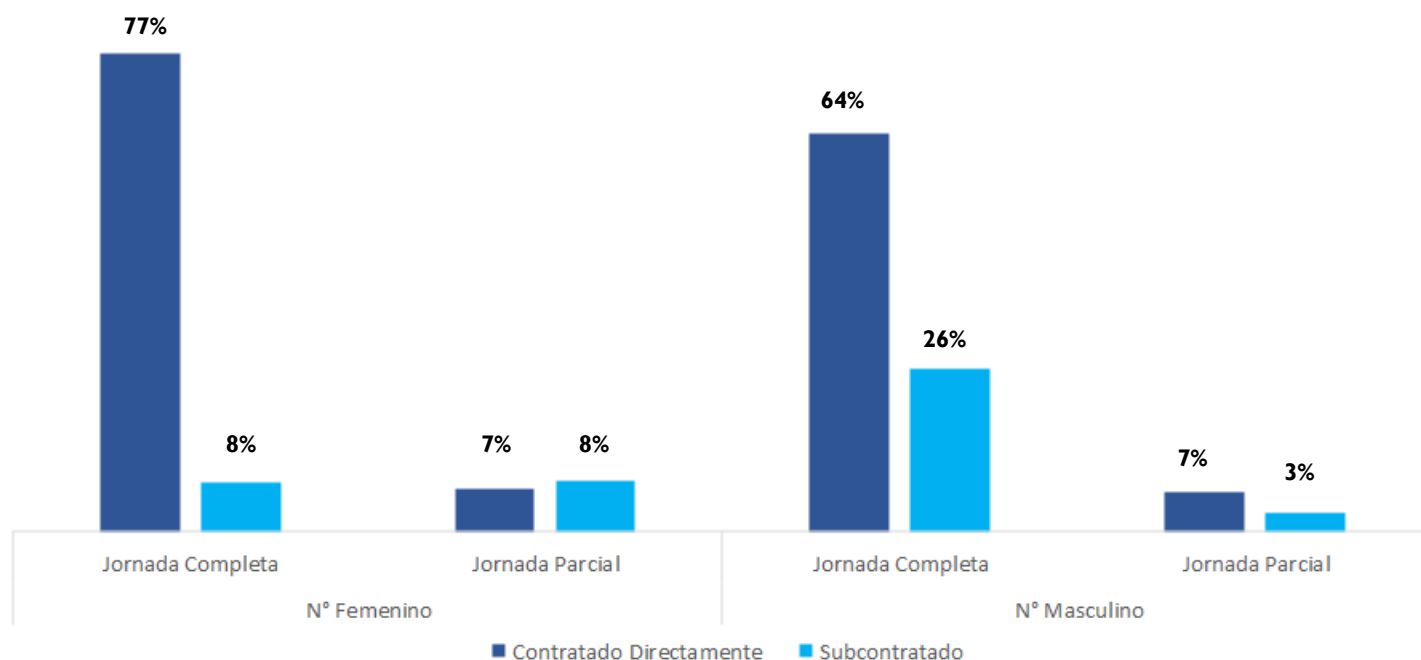
Total de Trabajadores

Al desagregar por tipo de contrato, se obtiene que el **77%** de las mujeres se encontraba contratada directamente por la empresa, con jornada completa de trabajo; un **8%** de las mujeres se encontraba subcontratada, con jornada completa; un **7%** de las mujeres se encontraba contratada directamente por la empresa con jornada parcial y un **8%** de las mujeres se encontraba subcontratada con jornada parcial.

Al realizar el mismo análisis en caso del sexo masculino, se obtiene que el **64%** de los hombres se encontraba contratado directamente por la empresa, con jornada completa de trabajo; un **26%** de los hombres se encontraba subcontratado, con jornada completa; un **7%** de los hombres se encontraba contratado directamente por la empresa con jornada parcial y un **3%** de los hombres se encuentra subcontratado con jornada parcial.

Como se puede observar, se genera una mayor diferencia en el caso de los colaboradores subcontratados con jornada completa, donde en el caso de los hombres, existe una mayor proporción en relación a total de trabajadores.

Gráfico: Distribución de los trabajadores por tipo de contrato



II. Proporción de mujeres en cargos de alta responsabilidad

La información analizada permite evidenciar que la proporción de mujeres dentro de una organización disminuye a mayor cargo o a medida que aumenta el nivel de responsabilidad.

Las mujeres en mandos sin personal a cargo (profesionales, técnicos y personal sin calificación), representaron **40,9%** del total de trabajadores en ese cargo.

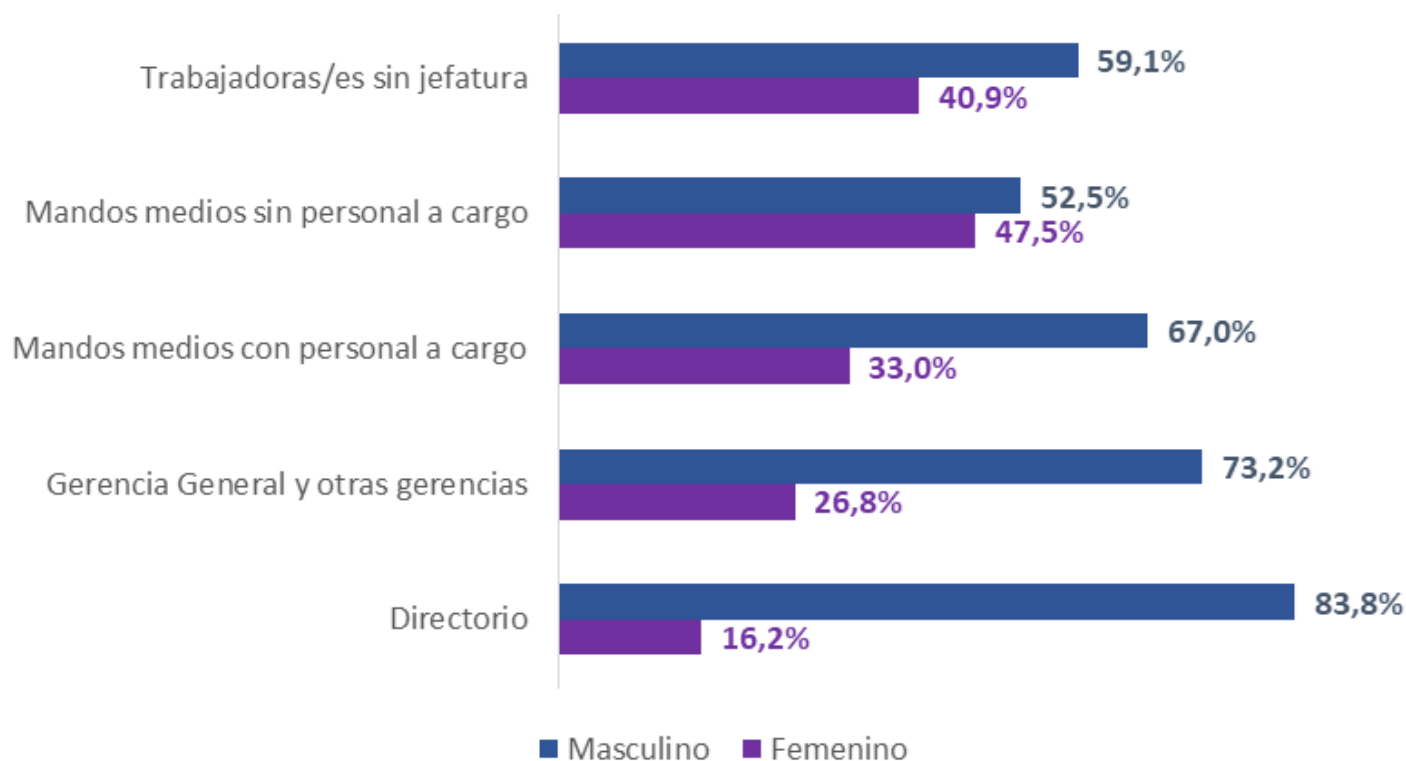
En los mandos medios (profesionales y técnicos con alguna jefatura), sin personal a cargo, representaron el **47,5%** del total de colaboradores en ese rango, mientras que las mujeres en mandos medios (profesionales y técnicos con alguna jefatura) con personal a cargo, representaron el **33%** del total de trabajadores.

En tanto, las mujeres representaron el **26,8%** de las gerencias de primera línea (gerencia general u otras gerencias que reportan a esta gerencia o el directorio), mientras que solamente representaron el **16,2%** de los cargos en los directorios de las organizaciones estudiadas.

Por otro lado, cabe señalar que de las 46 organizaciones participantes, 14 indicaron que no tenían gerentas al interior de sus organizaciones, lo que representa el **30%** del total de empresas participantes.

Es importante mencionar que Chile se mantiene dentro de los países OCDE con peores resultados en participación femenina, ocupando el puesto 31 de 33, mientras que al analizar la participación en puestos de alto rango, el mismo organismo indica que Chile tiene un promedio de participación de un 9,9% en puestos de directorio, encontrándose debajo del promedio que alcanza un 26,3%.

Gráfico: Mujeres por cargo de responsabilidad



III. Nuevas contrataciones directas durante el año 2022

Durante el año 2022, las organizaciones participantes contrataron un total de **1.807** nuevos colaboradores.

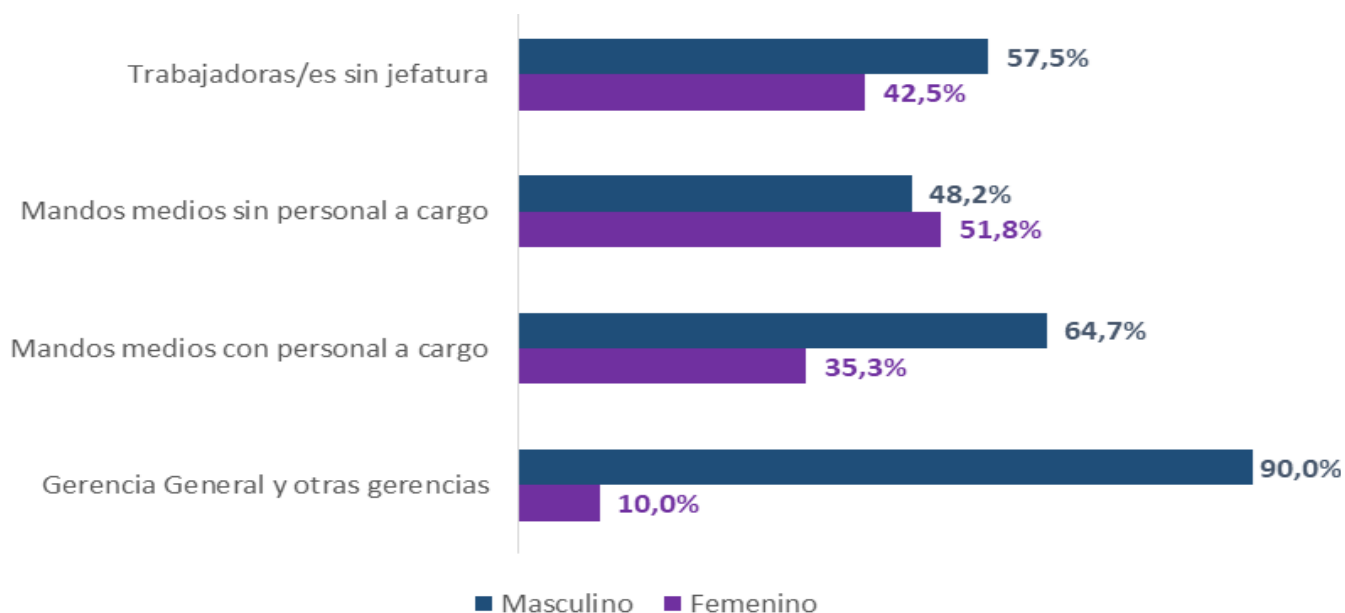
Al analizar las nuevas contrataciones por cargo de responsabilidad, se obtiene que las mujeres para puestos de trabajo sin personal a cargo (profesionales, técnicos y personal sin calificación), representaron el **42,5%** del total de nuevas contrataciones.

Por otra parte, del total de colaboradores contratados en mandos medios (profesionales y técnicos con alguna jefatura), sin personal a cargo, un **51,8%** fue para una mujer, siendo además el único rango donde las contrataciones fueron mayores para el sexo femenino.

En tanto, del total de colaboradores contratados para mandos medios (profesionales y técnicos con alguna jefatura) con personal a cargo, el **35,3%** fue entregado a una mujer.

Finalmente, las mujeres en cargos gerenciales, representaron el **10%** del total de nuevas contrataciones, mientras que no se realizaron nuevas contrataciones para los cargo de directorio.

Gráfico: Nuevas contrataciones por cargo de responsabilidad



III. Colaboradores promovidos durante el 2022

Durante el año 2022, las empresas participantes promovieron un total de **300** trabajadores/as, de este total, un **38,7%** fue de sexo femenino, mientras que un 61,3% fue de sexo masculino.

IV. Colaboradores que abandonaron la compañía

Durante el año 2022, un total de **1897** trabajadores/as abandonaron las compañías, de este total un **40,5%** fue de sexo femenino, mientras que un 59,5% fue de sexo masculino.

V. Edad Promedio de Jubilación

29 empresas indicaron edad de jubilación de sus colaboradores en sus organizaciones, promediando **61** años para las mujeres y **65** años para los varones.

4. Equidad de Género

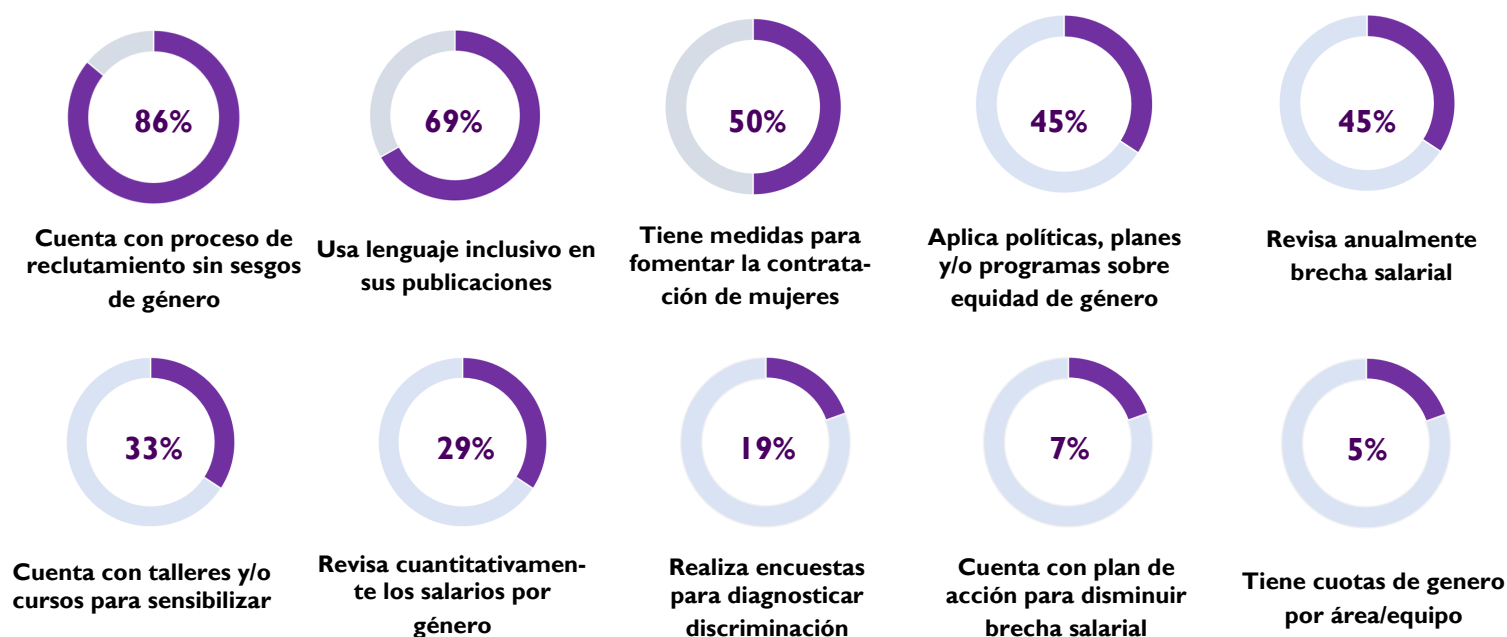
En Chile existe el Plan Nacional de Equidad Laboral al 2030 que busca contribuir con una hoja de ruta para el país, el sector privado, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía para avanzar sustancialmente hacia una transformación que permita que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, desde una perspectiva interseccional, buscando alcanzar para el año 2030, el promedio de los países de la OCDE en participación laboral femenina, el que alcanza un 63,8%.

Para alcanzar esta meta, las empresas juegan un rol fundamental, es por ello que muchas organizaciones han comenzado a . Al ahondar un poco más sobre estas políticas, se vislumbra lo siguiente:

- Un **86%** de las organizaciones cuenta con un proceso de reclutamiento, selección y contratación sin sesgos de género o situaciones de discriminación de género.
- Un **69%** de las empresas evalúa que el lenguaje de sus publicaciones y contenido de marketing u otros sea inclusivo antes de publicarlo.
- Un **50%** de las organizaciones toma algún tipo de medida proactiva para impulsar la contratación de mujeres en todos los niveles, áreas y estamentos.
- Un **45%** de las organizaciones aplica políticas, planes y/o programas sobre equidad de género.
- Un **45%** de las organizaciones hace una revisión anual de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Un **33%** cuenta con talleres, cursos y/o campañas para el personal que trabaja en la organización a todo nivel que impulsen la sensibilización y/o educación sobre estereotipos de género.
- Un **29%** de las organizaciones hace una revisión cuantitativa de salarios desagregado por género anualmente.
- Un **19%** realiza la organización alguna encuesta anual para diagnosticar existencia de discriminación de género, sesgos, o estereotipos
- Un **7%** de las organizaciones cuenta con un plan de acción con plazos y metas para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Un **5%** de las organizaciones tiene cuotas de género por área/equipo dentro de su institución.

Estos datos demuestran que a pesar de que aún existe baja participación femenina, se están realizando los esfuerzos para incorporar mujeres en el mundo laboral.

Gráfico: Iniciativas de Equidad de Género



5. Cargos de Liderazgo

Comenzar a implementar buenas prácticas empresariales con el objetivo de generar una inserción exitosa de las mujeres en todos los sectores productivos y en todos los niveles de decisión, se ha vuelto una tarea que muchas organizaciones han comenzado a abordar, sin embargo, aún queda camino por recorrer.

Del diagnóstico realizado se puede desprender que un **40%** de las organizaciones participantes cuenta con buenas prácticas para promover internamente cargos de toma de decisión, ya sea a través de mentorías, planes de sucesión, programas de desarrollo u otro tipo de iniciativas.

A continuación, se señalan las principales buenas prácticas realizadas por dichas organizaciones, orientadas a promover la participación femenina en cargos de toma de decisión.

1. Ejecución de distintos programas que promueven el liderazgo femenino:

- Capacitación constante: Cursos de especialización, entrenamientos en áreas específicas, diplomados y entrega de becas de estudios para mujeres que cuenten con proyección.
- Programa de desarrollo para líderes con alto potencial.
- Programa de coaching para líderes.
- Programa de mentoría disponible para todos los colaboradores/as de la organización, con énfasis especial en mujeres, para potenciar su desarrollo profesional.
- Planes de sucesión desarrollados desde gerencia, identificando colaboradores/as con alto potencial.
- Programa de plan de carrera y movilidad interna.
- Academia de liderazgo femenino, la cual tiene por objetivo reflexionar y adquirir herramientas para generar impacto en los indicadores de negocio a partir de capacidades de liderazgo y prácticas de gestión.
- Programa Inspira: Atracción temprana de mujeres a la minería, convocando estudiantes de carreras universitarias afines.
- Programa graduados/as, potenciando la incorporación de nuevos talentos y maximizando su desarrollo al interior de la organización.

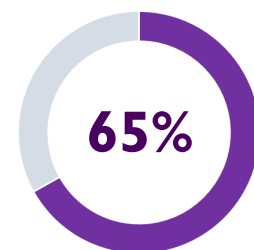
2. Políticas internas:

- Campañas internas de difusión de inclusión y diversidad.
- Cuota de participación femenina en procesos de selección de personal.
- Fomento de la participación de mujeres en áreas que han sido netamente ocupadas por hombres.
- Evaluaciones de desempeño, que permiten identificar fortalezas que conduzcan a desarrollar y asumir roles de liderazgo.
- Evaluación constante de los logros y avances de los colaboradores.
- Validación de cargos por Chile Valora.
- Procedimiento de habilitación y validación de roles de reemplazo de nivel de supervisión operacional.
- Aseguramiento de representación de mujeres en distintas instancias de formación o desarrollo.
- Lineamiento corporativos de sucesión en cargos de liderazgo para mujeres.
- Procesos de reclutamiento se abren también internamente para promover la movilidad interna y múltiples oportunidades de desarrollo de carrera.

6. Acoso Laboral

Según la Dirección del Trabajo, el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Del diagnóstico realizado se desprende que el **65%** de las organizaciones participantes sí ha informado o difundido con sus colaboradores el concepto de “acoso laboral”.



Organizaciones que han difundido el concepto de acoso laboral

1. Procedimientos de denuncia de acoso laboral:

Del diagnóstico realizado se desprende que el **80%** de las empresas cuenta con algún procedimiento sobre denuncia, investigación y sanción de acoso laboral disponible y de fácil accesos para todos sus empleadas/os.

2. Procedimiento de denuncia de acoso sexual:

Se produce acoso sexual cuando una persona, hombre o mujer, realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada, hombre o mujer, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha establecido en el dictamen 1133/036 de 21/03/05 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluiría cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

Del diagnóstico realizado se desprende que el **78%** de las empresas cuenta con algún procedimiento sobre denuncia, investigación y sanción de acoso sexual disponible y de fácil accesos para todos sus empleadas/os.

3. Procedimiento de denuncia de violencia intrafamiliar:

La ley establece que constituye violencia intrafamiliar las conductas ejercidas en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que tengan como objeto directo la vulneración de la autonomía económica de la mujer, o la vulneración patrimonial, o de la subsistencia económica de la familia o de los hijos, tal como el incumplimiento reiterado del deber de proveer alimentos, que se lleven a cabo con el propósito de ejercer control sobre ella, o sobre sus recursos económicos o patrimoniales, generar dependencia o generar un menoscabo de dicho patrimonio o el de sus hijos e hijas.

Algunas empresas ya han comenzado a aplicar políticas al interior de sus organizaciones para realizar una detección temprana de este tipo de delito, sin embargo, la tasa aún es baja. Solamente un **15%** de las organizaciones participantes indicó que contaba con algún procedimiento sobre denuncia y/o investigación de violencia intrafamiliar disponible y de fácil acceso para todos sus empleadas/os.

7. Conciliación Vida Laboral

Todas las medidas que aplican las organizaciones, adicionales a las establecidas en la ley, con propósito de que tanto mujeres y hombres puedan tener una vida armónica e integral, cumpliendo tanto las responsabilidades laborales como familiares, puede definirse como conciliación entre vida laboral y familiar.

Estas medidas que ya han comenzado a aplicar desde hace un tiempo las empresas, se incrementaron con la pandemia Covid -19, la cual afectó principalmente a las mujeres que tuvieron que dedicar más tiempo al cuidado familiar, incidiendo además en una mayor inactividad en el mercado laboral. Muchas de estas medidas se mantuvieron y pasaron a formar parte de las políticas organizacionales de las empresas.

I. Programas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral, familiar y/o personal

De las organizaciones participantes del diagnóstico, un **54%** indicó tener políticas especiales para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral, dentro de las que se destacan:

Integración Familiar:

- Realización de actividades recreativas que involucren al colaborador y su familia: Vacaciones, vida familiar, actividades recreativas.
- Permisos administrativos a elección discrecional de los colaboradores.
- Flexibilidad para la toma de vacaciones.
- Día libre o tarde libre el día del cumpleaños del colaborador.
- Celebración navidad, fiestas patrias y cumpleaños.
- Entrega de un día al mes para el colaborador (Black Screen).
- 5 días adicionales a las vacaciones legales (Winter Break Days).
- Permiso para actos de colegios y jardín.
- Salida más temprano para padres y madres.
- Teletrabajo por cambio de domicilio.
- Convenios Gympass (Gimnasios con acceso a distintos planes para el trabajador/a y familia).
- 8 días adicionales para padres, al momento de nacer su hijo/a.
- 2 días libres al mes para madres y padres con hijos en educación básica.
- Programa Revolución de la Maternidad para madres con hijos hasta adolescencia y para embarazadas.
- Home Office para madres que amamantan o tienen hijos pequeños.

Flexibilidad laboral:

- Permisos para atender requerimientos puntuales.
- Permisos administrativos a elección discrecional de los colaboradores.
- Flexibilidad laboral: Modalidad híbrida, teletrabajo.
- Formulas de trabajo equitativas y flexibles.
- Flexibilidad de ingreso y salida.
- Día viernes con horario de salida más temprano.
- Entrega de herramientas para realizar teletrabajo.
- Jornada laboral de 40 horas.

Beneficios Económicos

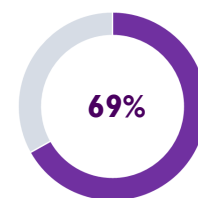
- Programa de beneficios en centros médicos para temas de salud.
- Permiso oncológico para trabajadores con alguna patología y/o acompañamiento a familiares directos.
- Programa de reconocimiento excelencia académica a hijos de colaboradores.

Formación y Desarrollo

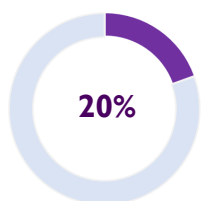
- Actividades de capacitación dentro de la jornada laboral.
- Plan de acción anual en base a resultados ISTAS diseñado en conjunto con Comité Paritario, Business HR y equipos de liderazgo.
- Plan de acción anual implementado junto a Business HR, diseñado por líderes en base a indicadores de bienestar laboral (engagement) .
- Capacitación continua de líderes en habilidades comunicacionales, manejo de personas y habilidades de liderazgo.
- Ajuste de jornada para trabajadores que se encuentran estudiando.

II. Programas de Flexibilidad Laboral

El **69%** de las organizaciones participantes cuenta con programas que permiten medidas de flexibilidad laboral y/o trabajo a distancia, tanto para padres como madres trabajadoras.



Cuenta con programas de Flexibilidad laboral



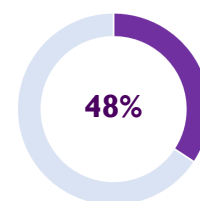
Cuenta con postnatal extendido para hombres

III. Postnatal extendido a hombres

El **20%** de las organizaciones participantes cuenta con beneficios post parentales para hombres, es decir, postnatal extendido o semanas pagadas adicionales a los 5 días legales que exige la ley en Chile.

IV. Corresponsabilidad Parental

El **48%** de las organizaciones participantes incentiva o fomenta la corresponsabilidad parental hacia el cuidado o atención de los niños/as.



Fomenta corresponsabilidad parental

8. Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262)

La Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262), busca promover la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones, generando un impacto positivo para las personas y su entorno.

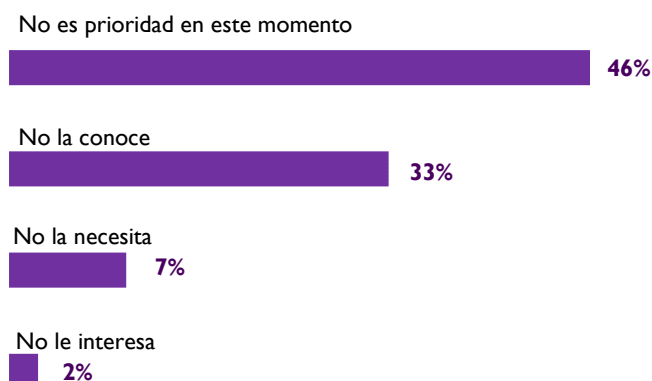
Para lograrlo la norma propone implementar un conjunto de medidas que promuevan y generen un cambio cultural que permita reducir brechas favoreciendo la vida laboral, familiar y personal, además de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones, entregando orientaciones y herramientas para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC). Se basa en cuatro pilares:

1. Igualdad de género: Personas distintas con iguales derechos.
2. Equidad de género: Primer paso para la igualdad.
3. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
4. Corresponsabilidad: Las tareas son conjuntas.

En relación a esta norma, sólo un **4%** de las organizaciones participantes señaló estar certificada en la NCh3262. Aunque el número es bajo, cabe señalar que a nivel nacional solamente se han certificado 100 empresas.

Respecto a las razones por las cuales las organizaciones no se han certificado, el **46%** de las organizaciones señaló que no es una prioridad la certificación de la empresa en este momento, el **33%** señaló estar en desconocimiento de la norma, un **7%** indicó que no la necesita y el **2%** indicó que no le interesa (algunas señalaron más de una opción).

Por otra parte, un **13%** de las empresas señaló otros motivos, como estar trabajando actualmente para su aplicación o porque trabajan internamente los temas de equidad de género.



9. Medidas que permanecieron luego del COVID-19

El **89%** de las organizaciones participantes, indicó haber mantenido permanentemente medidas que surgieron a raíz de la contingencia COVID-19, dentro de las cuales se destaca:

Flexibilidad Laboral

- Incorporación de modalidad a distancia e híbrida para los trabajadores, que por la naturaleza de sus funciones, lo permite
- Flexibilidad de la organización para realizar labores remotas..
- Trabajo remoto para reuniones de coordinación y planificación de todas las áreas.
- Entrevistas laborales de forma remota.
- Horarios de entrada y salida flexibles.
- Priorización de reuniones virtuales.
- Calendarización de reuniones en la oficina.
- Incorporación de plataformas de trabajo que permitan el trabajo a distancia.

Medidas de Higiene y Seguridad

- Mayor concientización del autocuidado.
- Teletrabajo en caso de sospecha o contacto directo con caso COVID.
- Adecuación de instalaciones e implementación de protocolos de autocuidado en la oficina para prevenir contagios.
- Incorporación de utensilios de aseo en las instalaciones: Alcohol gel, termómetro y mascarillas.
- Uso de mascarillas en áreas de producción.
- Restricción de cantidad de personas en comedores.
- Toma de PCR al regreso de vacaciones.
- Aforo limitado en instalaciones.
- Encuesta diaria de casos COVID -19.
- Modelamiento de conductas preventivas con foco en las personas.
- Utilización de mascarilla si el trabajador está enfermo de gripe común.
- Registro de sanitización y visitas.
- Mantención de protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID—19 con la nueva fase de apertura que rige desde octubre 2022.
- Seguimiento y trazabilidad frente a casos positivos y test antígenos durante 3 días seguidos a grupo de trabajo cercano al caso positivo.

Beneficios Económicos

- Reembolso de costo por transporte particular, en pro del menor uso de transporte empresa.
- Asumir costo de PCR en áreas con sospecha de casos positivo.

Capacitación

- Difusión de medidas para el teletrabajo.
- Capacitación de distinta índole en formato online.

Apoyo Emocional

- Actividades enfocadas al bienestar, calidad de vida, manejo del estrés, apoyo emocional y entretenimiento a todos los colaboradores.
- Incorporación de programas de salud mental ante situaciones sicoemocionales de crisis.
- Programa de acompañamiento.
- Creación de comité de bienestar para apoyar a los colaboradores que presenten alguna dificultad producto del COVID u otra situación.

Anexo: Comparativo con resultados diagnóstico 2022

	2022	2023	Variación
Total de organizaciones participantes	42	46	4
Total de trabajadores de las organizaciones participantes	18.719	12.336	-6.383
Perfil de los colaboradores			
Participación Femenina	37,0%	34,0%	-3,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas contratadas directamente con jornada completa	78,0%	77,0%	-1,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas subcontratadas con jornada completa	14,0%	8,0%	-6,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas contratadas directamente con jornada parcial	7,0%	7,0%	0,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas subcontratadas con jornada parcial	1,0%	8,0%	7,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en directorio	19,5%	16,2%	-3,3%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en gerencia general y otras gerencias	34,2%	26,8%	-7,4%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en mandos medios con personal a cargo	38,8%	33,0%	-5,8%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en mandos medios sin personal a cargo	54,2%	47,5%	-6,7%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en mandos sin personal a cargo	37,4%	40,9%	3,5%
Nuevas contrataciones			
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en Directorio	40,0%	-	-
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en gerencia general y otras gerencias	37,5%	10,0%	-27,5%
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en mandos medios con personal a cargo	61,0%	35,3%	-25,7%
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en mandos medios sin personal a cargo	52,2%	51,8%	-0,4%
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en mandos sin personal a cargo	40,5%	42,5%	2,0%
Número de personas promovidas	-	300	-
(%) de representación de mujeres sobre total de personas promovidas	-	38,7%	-
Número de personas que abandonaron la compañía	-	1,897	-
(%) de representación de mujeres sobre total de personas que abandonaron la compañía	-	40,5%	-
Edad promedio de jubilación de las mujeres	-	61	-
Equidad de género			
(%) de organizaciones que cuenta con alguna política/plan/programa de igualdad/equidad de género	-	45%	-
(%) de organizaciones que hace una revisión anual de la Brecha Salarial entre hombres y mujeres	-	45%	-
(%) de organizaciones que cuenta con talleres y/o cursos y/o campañas para el personal que trabaja en la organización a todo nivel que impulsen la sensibilización y/o educación sobre estereotipos de género	-	33%	-
(%) de organizaciones que toma algún tipo de medida proactiva para impulsar la contratación de mujeres en todos los niveles, áreas y estamentos	-	50%	-
(%) de organizaciones que realiza alguna encuesta anual para diagnosticar existencia de discriminación de género, sesgos, o estereotipos	-	19%	-
(%) de organizaciones que tiene cuotas de género por área/equipo dentro de la organización	-	5%	-
(%) de organizaciones que cuenta con un proceso de reclutamiento, selección y contratación sin sesgos de género o situaciones de discriminación de género	-	86%	-
(%) de organizaciones que evalúa que el lenguaje de sus publicaciones sea inclusivo antes de publicarlo	-	69%	-
(%) de organizaciones que hace una revisión cuantitativa de salarios desagregado por género anualmente	-	29%	-
(%) de organizaciones que cuenta con un plan de acción con plazos y metas para disminuir la brecha salarial	-	7%	-
Cargos de Liderazgo			
(%) organizaciones que implementan prácticas para promover el liderazgo femenino	45%	40%	-5%
Acoso laboral			
(%) de organizaciones que difunde concepto de acoso laboral	-	65%	-
(%) de organizaciones que cuenta con procedimientos de denuncia de acoso laboral	67%	80%	13%
(%) de organizaciones que cuenta con procedimientos de denuncia de acoso sexual	-	78%	-
(%) de organizaciones que cuenta con procedimientos de denuncia de VIF	-	15%	-
Conciliación vida laboral			
(%) de organizaciones que cuenta con programas de conciliación laboral	53%	54%	1%
(%) de organizaciones que cuenta con programas de flexibilidad laboral	55%	69%	14%
(%) de organizaciones que cuenta con postnatal extendido para hombres	35%	20%	-15%
(%) de organizaciones que incentiva corresponsabilidad parental	-	48%	48%
NCH3262			
(%) de organizaciones que se encuentra certificada en NCH3262	12%	4%	-8%
Buenas prácticas COVID			
(%) de organizaciones que aplicó buenas prácticas por contingencia COVID	100%	-	-
(%) de organizaciones que mantuvo buenas prácticas por contingencia COVID	-	89%	-



Agradecemos a las 46 instituciones que participaron del segundo Diagnóstico Regional que nos permitirá seguir potenciando el liderazgo de la mujer dentro de las organizaciones, convencidas del aporte que podemos ser para nuestras empresas y para el desarrollo de nuestra Región de Valparaíso.