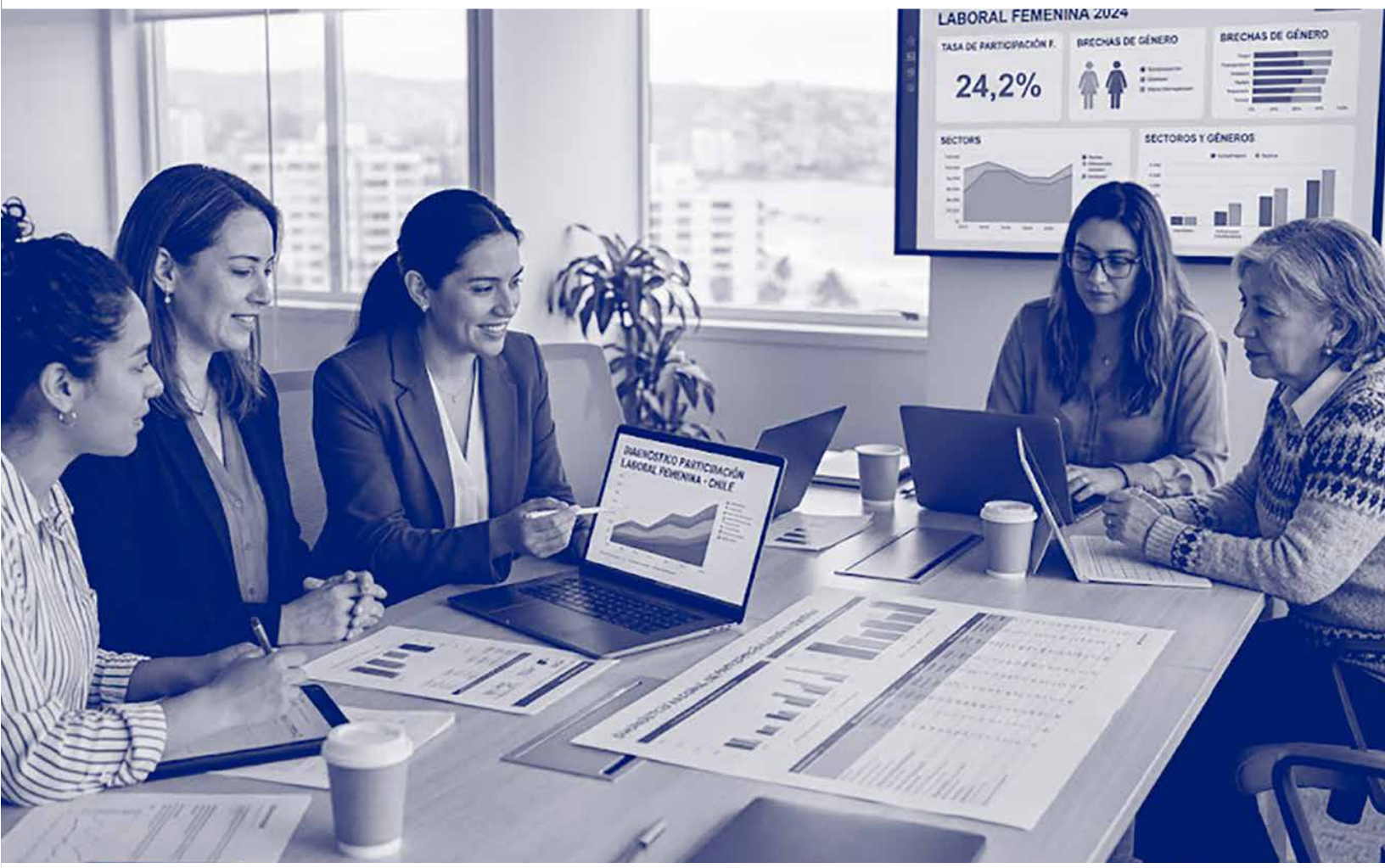
ASIVA



DIAGNÓSTICO DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

Comisión Mujer y Liderazgo · ASIVA

Región de Valparaíso — Edición 2026







ESTUDIO REALIZADO POR
Departamento de Políticas Públicas y Estudios

REDACCIÓN / CONTENIDOS
Valentina Vargas
Rafael Godoy

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Monzerrath Cabeza

PUBLICADO EN OCTUBRE 2026

Este estudio es publicado por el Departamento de Políticas Públicas y Estudios de ASIVA.

MENSAJE

PRESIDENTA

COMISIÓN MUJER Y LIDERAZGO

Como presidenta de la Comisión Mujer y Liderazgo de ASIVA, he recibido el honor de presentar la quinta edición del Estudio "Diagnóstico de Participación Laboral Femenina" de la Región de Valparaíso. Esta iniciativa, impulsada por la Comisión "Mujer y Liderazgo" desde 2021, busca visibilizar el compromiso empresarial con la equidad de género, la inclusión y el fortalecimiento del liderazgo femenino, contribuyendo así a una mejora constante y sostenible del clima laboral, la productividad y la fidelización con la empresa.

Destacamos que este análisis se ha ido construyendo y perfeccionando año a año para ofrecer una visión comparativa en el tiempo, cumpliendo así el anhelo de nuestra directiva anterior, liderada por Janett Maritano, quien junto a Alejandra San Miguel, Gerente General de ASIVA, fueron el motor que impulsó y dio fluidez a este estudio en sus orígenes y que hoy se ha consolidado como una herramienta que permita ver la evolución en esta importante materia.

Tras estos cinco años de seguimiento, nos emociona observar el creciente interés de las empresas por compartir sus avances, logros y buenas prácticas destacables .

Reafirmamos nuestra convicción y deseo de que este estudio sea un referente clave y pueda ser parte de la estrategia en la gestión empresarial y de la cultura organizacional promoviendo la equidad y el desarrollo integral conciliando la vida laboral, familiar y personal.

Expresamos nuestros más sinceros agradecimientos a las empresas que han participado de manera activa y entusiasta, e invitamos cordialmente a aquellas que aún no lo han hecho a sumarse a esta importante iniciativa.



XIMENA GONZÁLEZ BARRA

ASIVA

ÍNDICE

- MENSAJE
- METODOLOGÍA
- PERFIL DE LA MUESTRA
- SÍNTESIS DE HALLAZGOS
- DOTACIÓN Y ESTRUCTURA JERÁRQUICA 1
- MOVIMIENTOS DE PERSONAL 2
- ACCESO A CARGOS DE DECISIÓN Y LIDERAZGO 3
- POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO 4
- ENTORNOS LABORALES SEGUROS 5
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL 6
- BUENAS PRÁCTICAS, DESAFÍOS Y SUGERENCIAS 7

METODOLOGÍA

Población objetivo y marco muestral

Este estudio tiene como grupo objetivo a las empresas y otras organizaciones con operaciones en la región de Valparaíso, buscando recoger sus cifras de participación laboral femenina, prácticas y políticas en equidad de género. El marco muestral empleado se constituye de dos formas. Por una parte, se realiza una convocatoria a las más de 130 empresas socias de ASIVA, que se complementa con una convocatoria abierta a empresas y organizaciones que no son socias de ASIVA, por lo que se trata de un muestreo por conveniencia, no-probabilístico.

Levantamiento

El levantamiento de datos se realizó mediante un cuestionario en la plataforma online Zoho Survey, entre el 26 de enero y el 21 de abril de 2026. El periodo de referencia por el que se consulta a las empresas y organizaciones es el año 2025.

Observaciones

El diagnóstico se construye a partir de la participación voluntaria de 66 empresas y organizaciones que reúnen a 18.733 colaboradores. No constituye un censo del universo empresarial regional, sino la caracterización de un segmento de organizaciones, mayoritariamente empresas grandes y medianas.

Variables estudiadas

El instrumento aplicado captura el comportamiento de las empresas y organizaciones en lo que concierne a la participación laboral femenina, tanto en el estado actual de su dotación como en las políticas que implementan para fomentar dicha participación. Además, incorpora preguntas sobre prácticas de conciliación laboral y, en la edición 2026, nuevos módulos sobre sistemas de gestión de igualdad, entornos laborales seguros y confianza en los canales de denuncia.

- **Dotación y estructura jerárquica:** participación de mujeres sobre el total de personas contratadas, según modalidad de contrato/jornada y nivel jerárquico, y en situación de discapacidad.

- **Movimientos de personal:** participación de mujeres entre nuevas contrataciones, personas promovidas, personas que abandonaron la compañía y personas jubiladas.

- **Políticas de equidad de género:** políticas formales, revisión de brecha salarial, medidas afirmativas, sensibilización y sistemas de gestión de igualdad.

- **Acceso a cargos de decisión y liderazgo:** prácticas para promover internamente el liderazgo femenino.

- **Entornos laborales seguros:** difusión de conceptos, procedimientos de denuncia y confianza en los canales (Ley Karin).

- **Conciliación de la vida laboral:** programas de conciliación, flexibilidad, postnatal masculino y liderazgo de estas políticas (Ley 21.645).

- **Medidas y prácticas organizacionales:** descripciones cualitativas de prácticas de equidad e inserción laboral por área.

SÍNTESIS DE HALLAZGOS

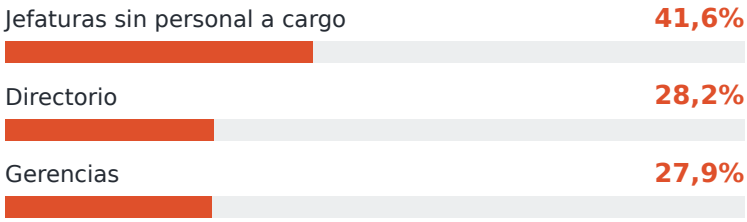
En los cinco años de este diagnóstico, la participación femenina se ha mantenido en niveles similares. La evidencia indica que es la implementación sistemática de políticas, sostenida con medición anual, la que permite avanzar. Este informe reúne experiencias y programas que organizaciones de la región ya están aplicando, como base concreta para la acción.

34%
Participación femenina en la dotación total

4/10
Organizaciones sin mujeres en su directorio

27,3%
Con prácticas de promoción interna a cargos de decisión

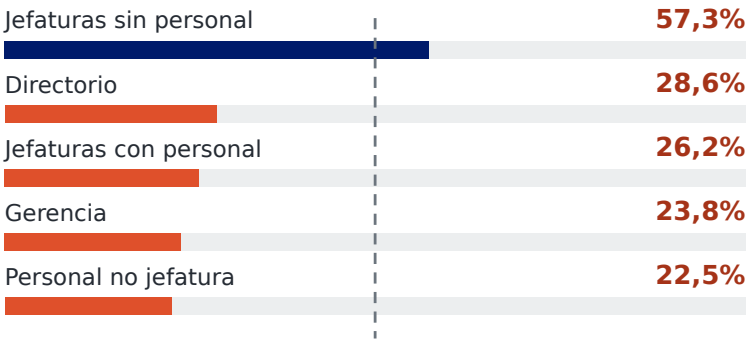
98,5%
Concientización sobre acoso laboral



Dotación actual

La presencia femenina tiene una diferencia de 14 puntos entre las jefaturas sin personal a cargo (41,6%) y los niveles de dirección, directorio y gerencias (28,2% y 27,9%).

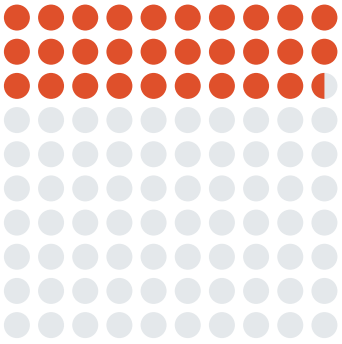
Ver capítulo 1



Nuevas contrataciones

Entre las nuevas contrataciones 2026, sólo en uno de cuatro niveles jerárquicos las mujeres superan el 50%.

Ver capítulo 2



29,5%

de las organizaciones cuenta con un Sistema de Gestión de Igualdad implementado

Políticas formales

29,5% de las organizaciones tiene un Sistema de Gestión de Igualdad implementado. La mayoría de ellas cuenta con un plan de acción con responsables y plazos.

Ver capítulo 4

37
Medidas identificadas

Medidas y programas implementados por las organizaciones

El capítulo final reúne 37 medidas concretas, identificadas a partir de las respuestas de 45 organizaciones de la región, agrupadas en 7 áreas de gestión. Un punto de partida para quienes buscan implementar políticas de equidad de género.

PERFIL DE LA MUESTRA

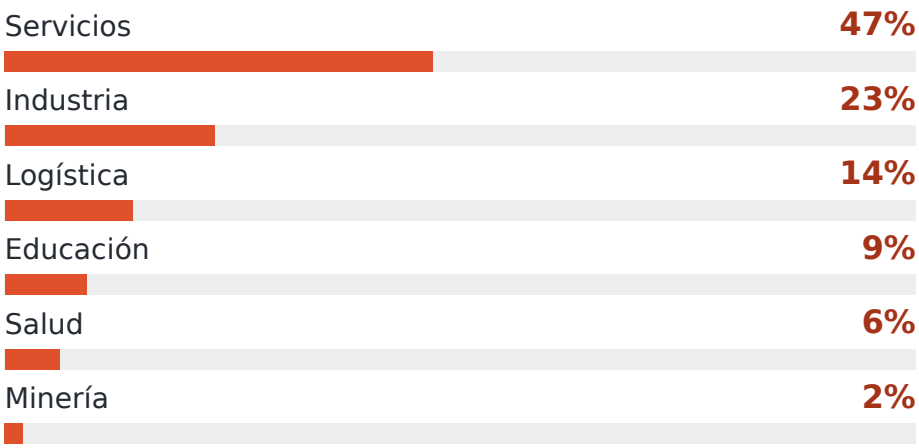
Actividad económica de las organizaciones

En el estudio de este año participaron 66 organizaciones, todas ellas con presencia regional. La Tabla 1 muestra la distribución según sector económico. La mayoría de las respuestas provienen del sector Servicios (47%), seguido por Industria (23%) y Logística (14%). Los sectores de Educación (9%), Salud (6%) y Minería (2%) tuvieron una participación menor. El sector Minería está representado por una sola organización, por lo que sus cifras deben leerse como un caso de interés y no como un promedio sectorial.

Gráfico 1

Organizaciones participantes según sector económico (2026)

Casi la mitad de las organizaciones encuestadas pertenece al sector Servicios



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

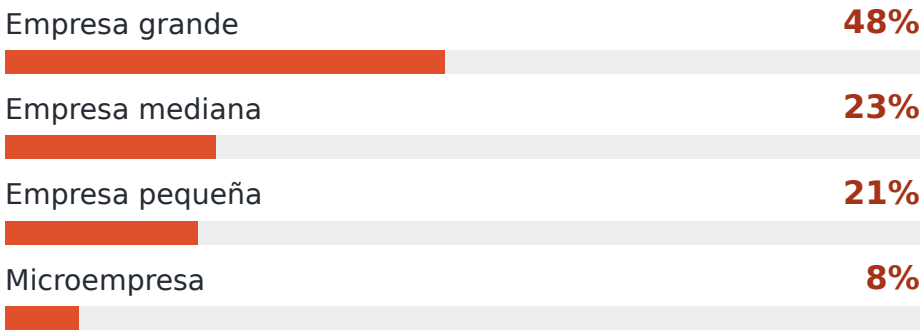
Clasificación según tamaño

Se clasifica a las 66 organizaciones participantes por tamaño de empresa según ingreso por ventas anuales, de acuerdo con la clasificación del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. A continuación se presenta la distribución.

Gráfico 2

Organizaciones participantes según tamaño (2026)

Casi la mitad de las organizaciones encuestadas son empresas grandes



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026 y datos del SII.

1. DOTACIÓN Y ESTRUCTURA JERARQUÍCA

01.1 - Modalidad de contratación
01.2 -Participación femenina
01.3 - Estructura jerárquica (Directorio y Gerencia)
01.4 - Estructura jerárquica (Jefaturas y Personal no jefatura)
01.5 - Inclusión de mujeres con discapacidad
01.6 - Empresas Cero
01.7 - Participación por sector económico (Tabla general)
01.8 - Análisis sectorial (Industria, Servicios y Logística)
01.9 - Análisis sectorial (Educación y Salud)



La participación femenina se mantiene estable alrededor de 34% durante los cinco años del estudio. 4 de cada 10 organizaciones no tienen ninguna mujer en su directorio

ASIVA

DOTACIÓN Y ESTRUCTURA JERÁRQUICA

Las 66 empresas y organizaciones participantes de este estudio reportan 18.733 colaboradores. De este total, un 34% son mujeres y un 66% hombres. Para poner estas cifras en un contexto más amplio, a nivel nacional las mujeres representan un 43,5% de la fuerza de trabajo.

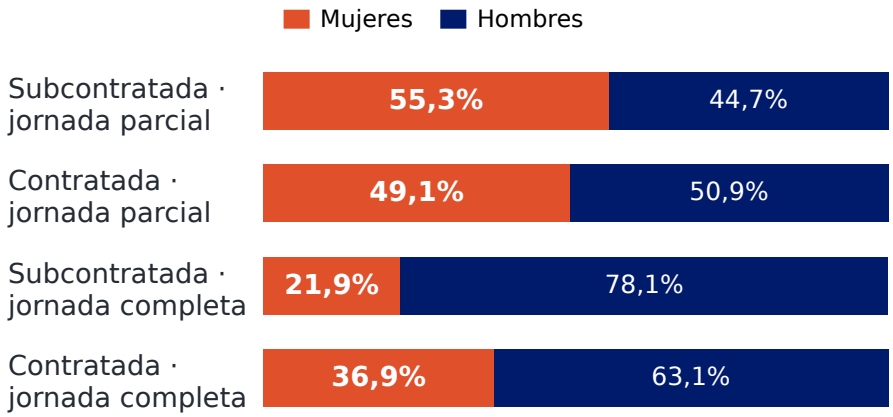
Modalidad de Contratación

Respecto del total de mujeres, la mayoría se desempeña con contrato directo en jornada completa. El Gráfico 3 detalla la distribución por modalidad.

Gráfico 3

Participación femenina dentro de cada modalidad de contratación (2026)

Las mujeres subcontratadas a jornada completa son la modalidad con menor presencia femenina (21,9%)

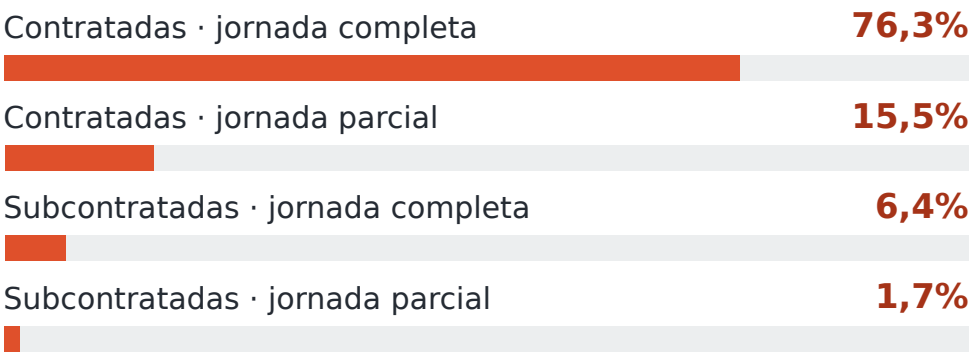


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 4

Modalidad de contratación de las mujeres (2026)

Tres de cada cuatro mujeres tienen contrato directo con jornada completa



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

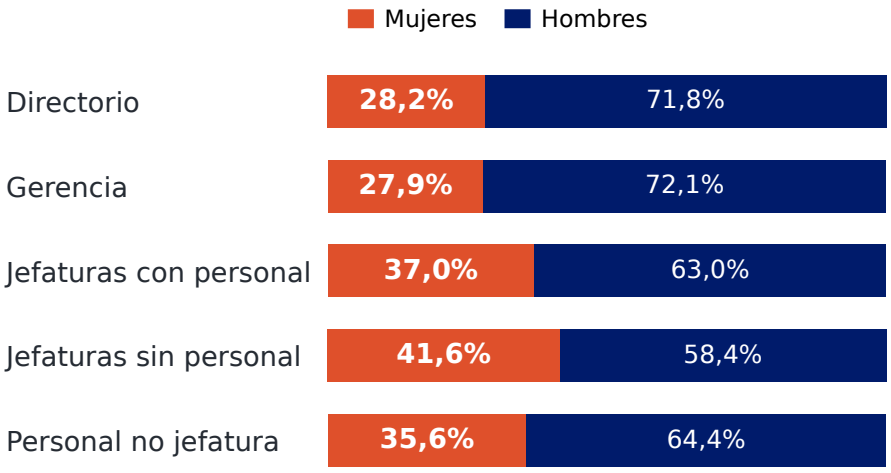
Estructura jerárquica

La participación femenina varía según el nivel de responsabilidad. Es más alta en las jefaturas sin personal a cargo (41,6%) y menor en los niveles superiores, gerencias (27,9%) y directorio (28,2%).

Gráfico 5

Participación femenina según nivel jerárquico (2026)

La presencia de mujeres se reduce 14 puntos al pasar de las jefaturas a los niveles de dirección.

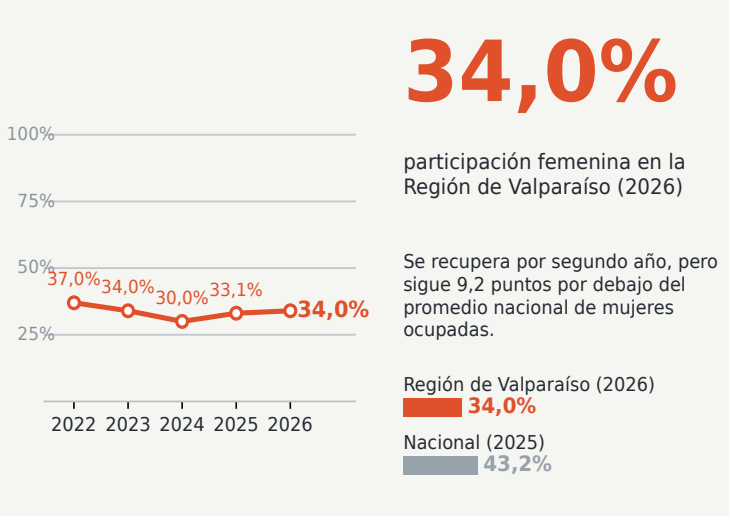


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 6

Participación femenina en la dotación total (2022-2026)

Tras la caída de 2024, la participación femenina se recupera por segundo año consecutivo pero no muestra ningún cambio sustancial.



Tras la caída de 2024, la participación femenina se recupera por segundo año consecutivo, pero no muestra cambios sustanciales.

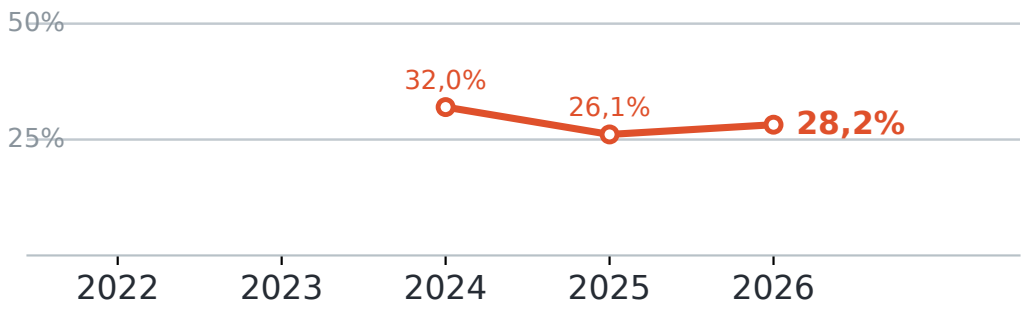
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026, elaboración propia a partir de INE.

Gráfico 7

Participación femenina en la dotación (2022-2026)

Se recupera tras la caída de 2023, aún sin llegar al máximo de 2024

Directorio



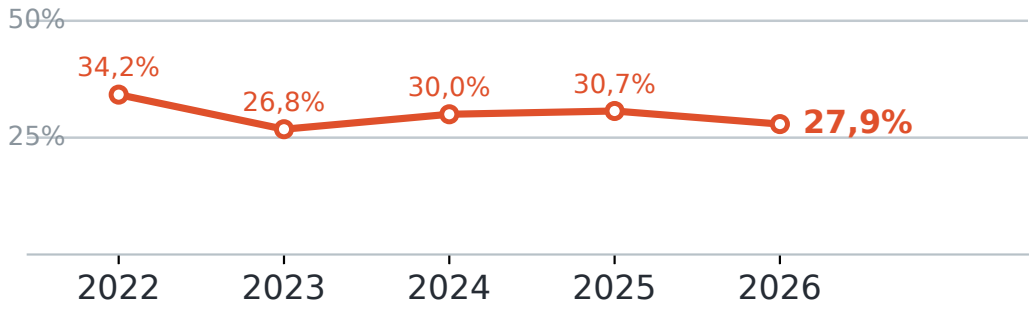
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 8

Participación femenina en la dotación (2022-2026)

Retrocede 6,3 puntos desde 2022.

Gerencia

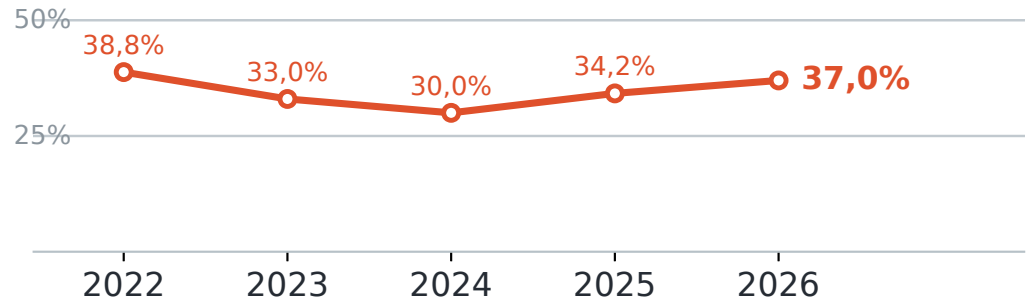


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 9 **Participación femenina en la dotación (2022-2026)**

Recupera en 2026 el nivel de 2022, tras una caída sostenida hasta 2024

Jefaturas con personal a cargo

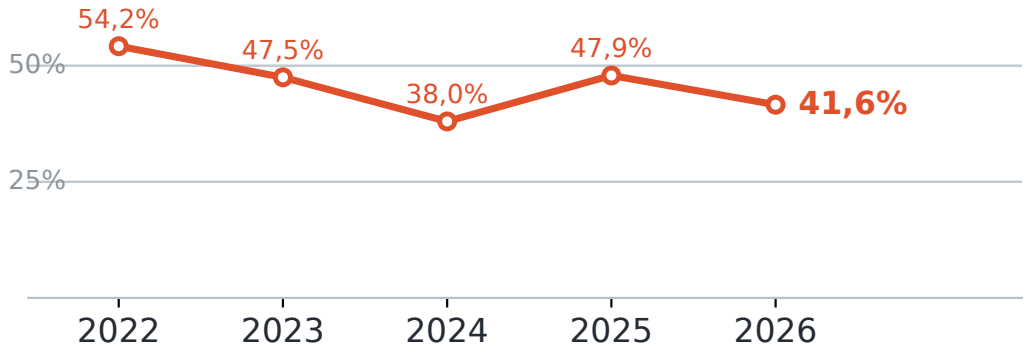


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 10 **Participación femenina en la dotación (2022-2026)**

Es el nivel que más retrocede en la familia: -12,6 puntos desde 2022

Jefaturas sin personal a cargo

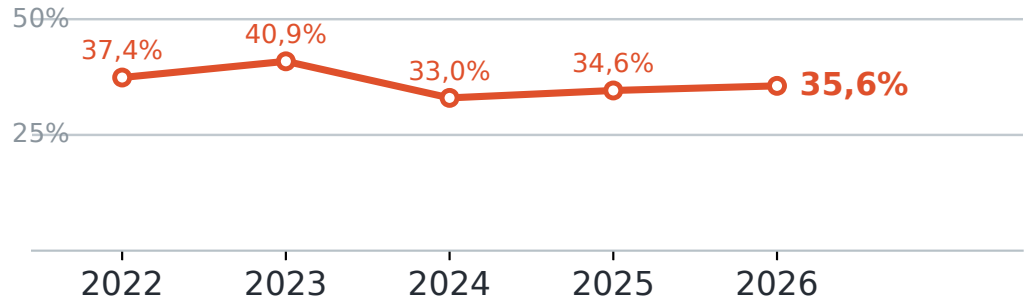


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 11 **Participación femenina en la dotación (2022-2026)**

Se mantiene relativamente estable, entre 33% y 41% en los 5 años

Personal no jefatura



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

INCLUSIÓN DE MUJERES CON DISCAPACIDAD

La Ley N.° 21.015 de Inclusión Laboral, vigente desde abril de 2018, establece que las empresas y organismos públicos con 100 o más trabajadores deben reservar al menos el 1% de sus puestos para personas con discapacidad. En las empresas encuestadas, las mujeres representan un 41,5% del total de personas con discapacidad, una proporción mayor a la observada en la medición anterior (33,9%).

En esta edición, se considera una base de 142 personas con discapacidad reportadas en la muestra

Gráfico 12 **Inclusión de personas con discapacidad (2026)**
Equivalen al 0,8% de la dotación total reportada de las organizaciones



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

EMPRESAS CERO

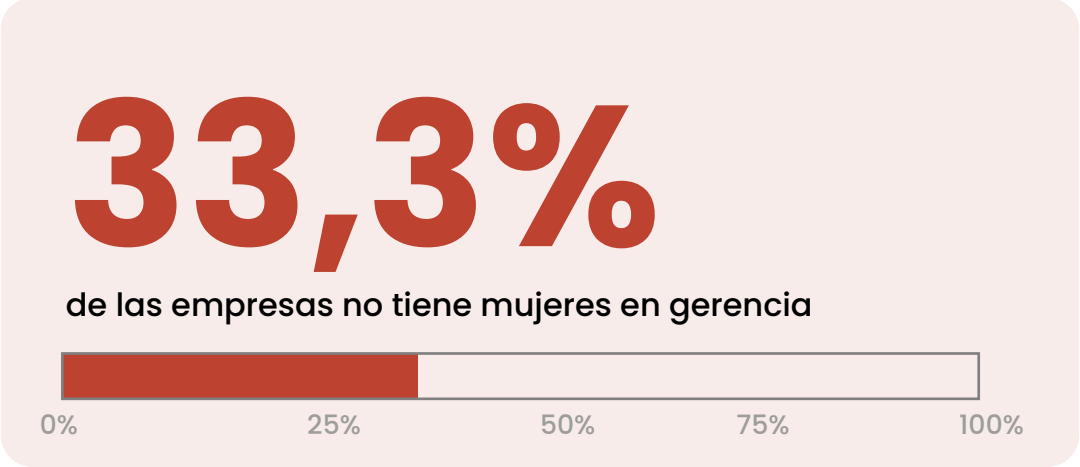
Persiste una ausencia significativa de mujeres en los espacios de decisión. Un 42,1% de las empresas no cuenta con mujeres en su directorio, mientras que un 33,3% no cuenta con mujeres en gerencia. Estas cifras identifican a las llamadas “Empresas Cero”: organizaciones que no incorporan mujeres en sus estructuras de liderazgo.

Gráfico 13

Empresas sin presencia femenina en los niveles de decisión (2026)

4 de cada 10 organizaciones no tiene ninguna mujer en su directorio





Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

PARTICIPACIÓN FEMENINA POR SECTOR ECONÓMICO

La participación femenina no es uniforme entre sectores: varía tanto en su nivel general como en la forma en que se distribuye a lo largo de la jerarquía. La Tabla 1 consolida esta lectura, cruzando nivel jerárquico y sector económico. Educación y Salud concentran la mayor participación femenina en la base (personal no jefatura y jefaturas), mientras que Industria y Logística presentan las menores. En casi todos los sectores, además, la participación desciende al llegar al directorio y la gerencia.

Tabla 1 **Participación femenina (% mujeres) por nivel jerárquico y sector económico.**

NIVEL	TOTAL	INDUSTRIA	SERVICIOS	LOGÍSTICA	EDUCACIÓN	SALUD	MÍNERIA
Directorio	28,2%	18,5%	26,9%	36,8%	35,0%	31,2%	s/d
Gerencias	27,9%	23,0%	26,1%	16,2%	48,9%	36,2%	s/d
Jefaturas c/ personal	37,0%	27,8%	29,2%	35,1%	46,7%	70,3%	50,0%
Jefaturas s/ personal	41,6%	35,0%	44,4%	40,0%	53,1%	20,0%	33,3%
Personal no jefatura	35,6%	20,8%	38,0%	24,5%	50,1%	64,8%	31,2%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

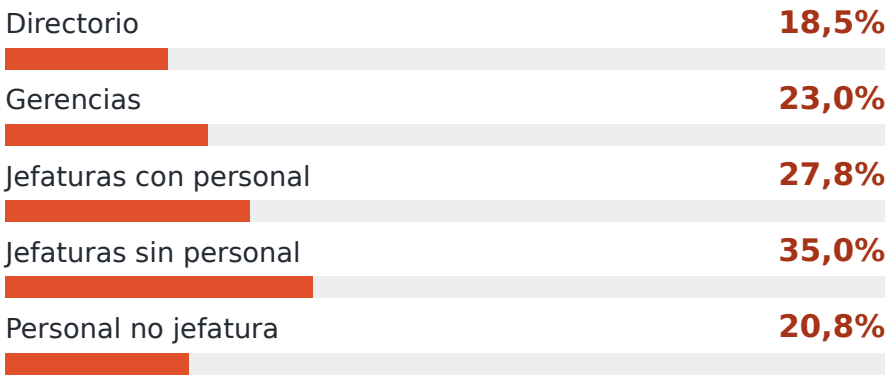
Minería corresponde a una sola organización (sin dotación reportada en directorio/gerencia): "s/d" indica sin dato. **Leer con cautela por bajo número de casos.**

Gráfico 14

Participación femenina por nivel jerárquico (2026)

Se identifica la representación femenina más baja en Directorio y Personal no jefatura.

Industria



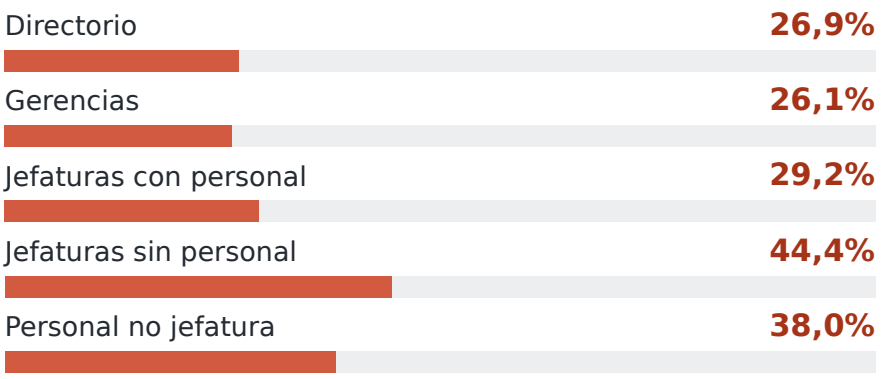
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 15

Participación femenina por nivel jerárquico (2026)

Desafíos persistentes en Jefaturas con personal, Gerencias y Directorio.

Servicios



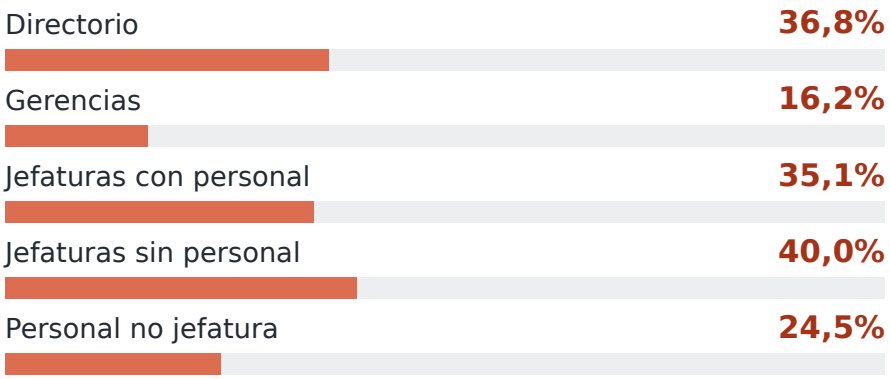
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 16

Participación femenina por nivel jerárquico (2026)

El sector logística presenta la mayor proporción femenina en Directorio, pero particularmente baja en Gerencias.

Logística



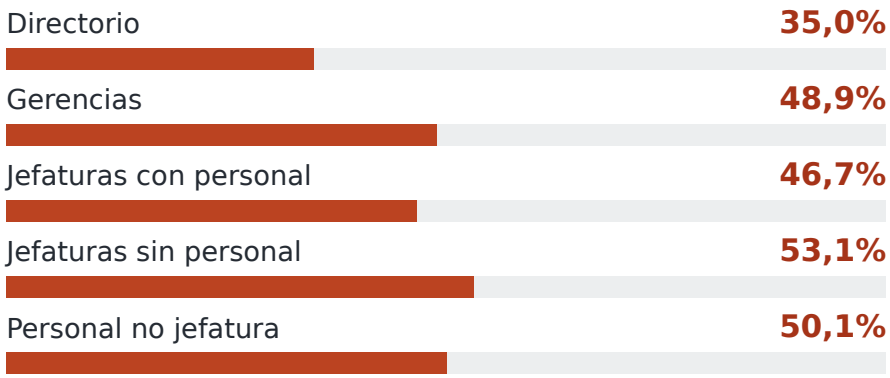
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 17

Participación femenina por nivel jerárquico (2026)

Presenta una composición constantemente paritaria en los distintos niveles jerárquicos, excepto el más alto.

Educación



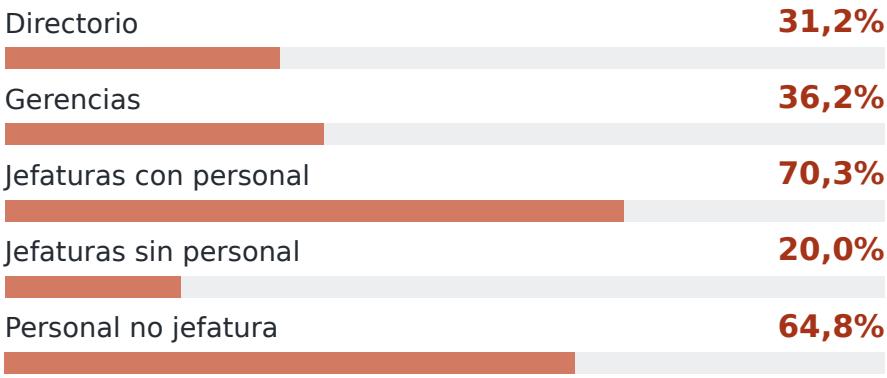
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 18

Participación femenina por nivel jerárquico (2026)

Pese a contar con la mayor proporción femenina en jefaturas con personal, no se presenta esa transferencia a puestos directivos y gerenciales.

Salud



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

2. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

02.1 – Nuevas contrataciones por nivel jerárquico
02.2 – Nuevas contrataciones (Visión general y Directorio)
02.3 – Tendencia en contratación (Gerencias y Jefaturas con personal)
02.4 – Tendencia en contratación (Jefaturas sin personal y Personal no jefatura)
02.5 – Promociones y salidas (Visión general)
02.6 – Análisis de desvinculaciones, renuncias y tasa de promoción
02.7 – Jubilaciones



En 2026, más de la mitad de contrataciones en jefaturas sin personal a cargo fueron mujeres (57,3%). En todas las demás categorías la contratación femenina fue minoritaria.

NUEVAS CONTRATACIONES

La participación femenina en las nuevas contrataciones varía según el nivel jerárquico.
La Tabla 2 presenta la proporción de mujeres entre las contrataciones de cada nivel jerárquico.

Este apartado considera exclusivamente las incorporaciones con contrato directo realizadas durante 2025. La participación femenina retrocede en cuatro de los cinco niveles jerárquicos respecto de la medición anterior, con la excepción de las jefaturas sin personal a cargo, donde las mujeres representan más de la mitad de las nuevas incorporaciones. La Tabla 6 detalla la distribución.

Tabla 2 **Participación femenina en nuevas contrataciones por nivel jerárquico (% mujeres)**

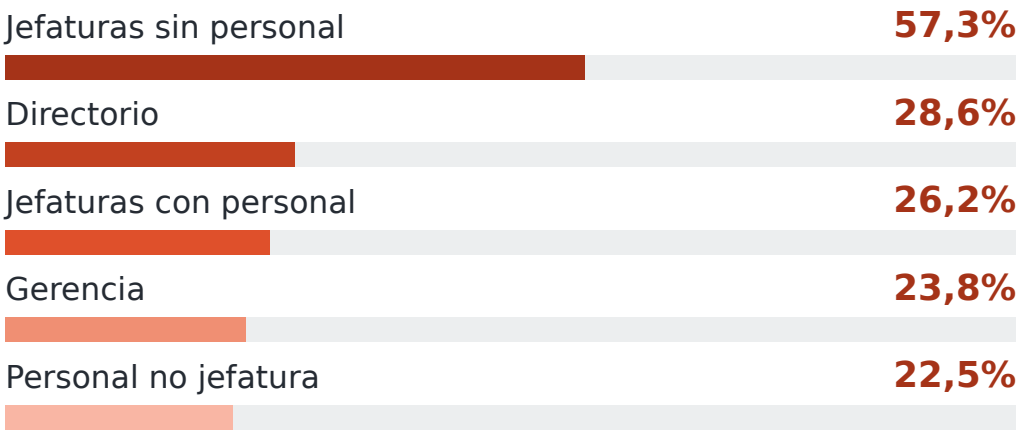
NIVEL	INFORME 2025	INFORME 2026
Directorio	33,3%	28,6%
Gerencias	50,0%	23,8%
Jefaturas con personal a cargo	36,7%	26,2%
Jefaturas sin personal a cargo	38,2%	57,3%
Personal no jefatura	38,2%	22,6%

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 19

Representación femenina en nuevas contrataciones (2026)

Más de la mitad de las nuevas jefaturas sin personal a cargo fueron mujeres

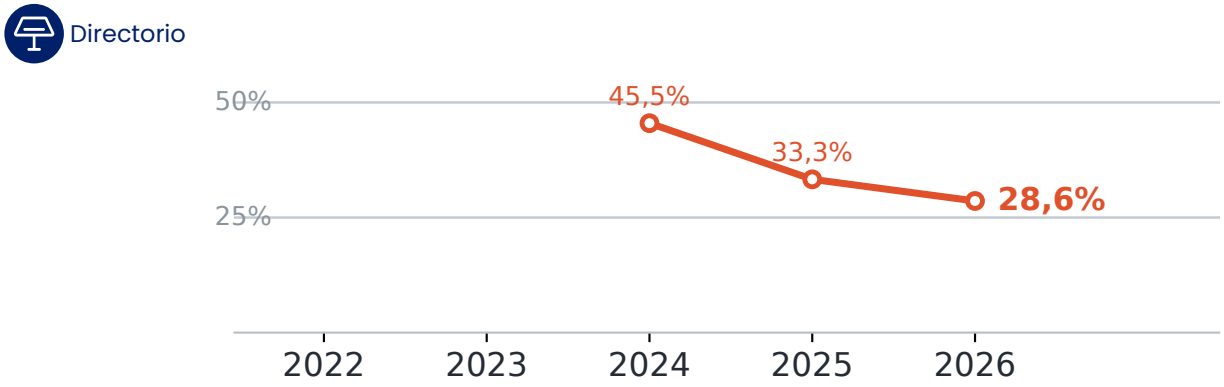


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 20

Mujeres en nuevas contrataciones (2024-2026)

A la baja en el tiempo, con dato incompleto en 2023



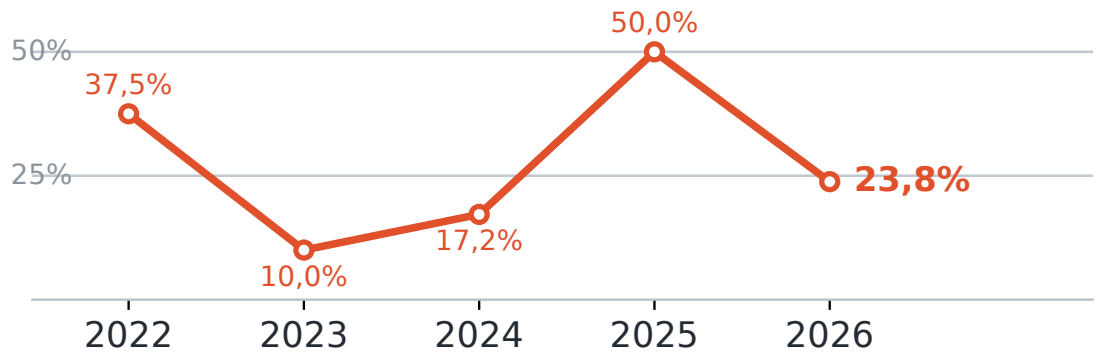
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 21

Mujeres en nuevas contrataciones (2022-2026)

Sin tendencia clara: osciló entre 10% y 50% en los últimos 5 años

Gerencia



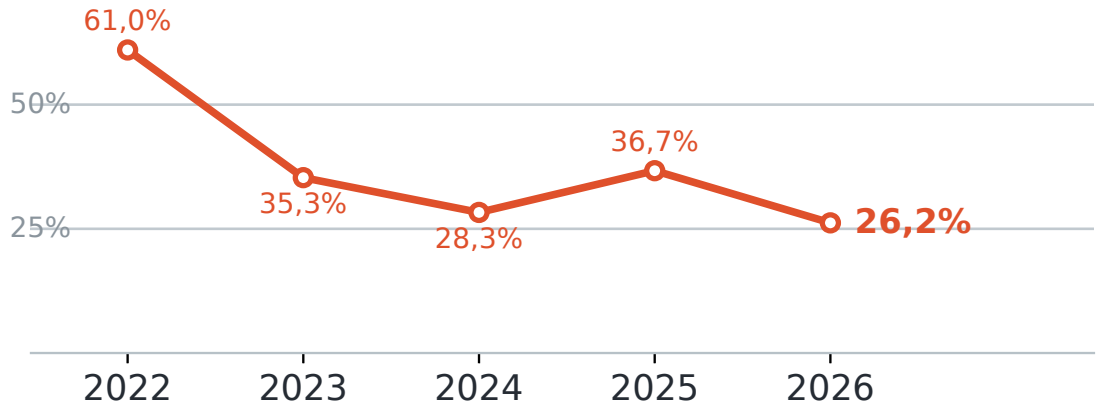
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 22

Mujeres en nuevas contrataciones (2022-2026)

Cae sostenidamente desde 2022: de 61,0% a 26,2%

Jefaturas con personal a cargo

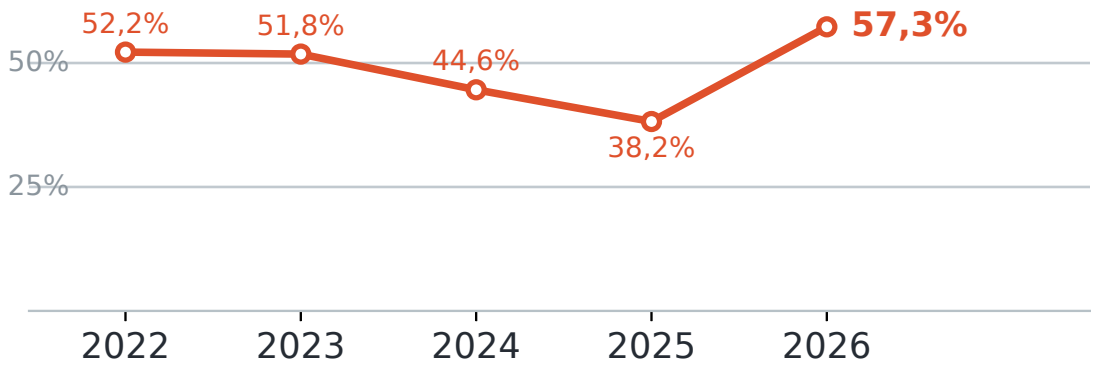


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 23 **Mujeres en nuevas contrataciones (2022-2026)**

Repunta en 2026 a 57,3%, el nivel más alto de los últimos 5 años

Jefaturas sin personal a cargo

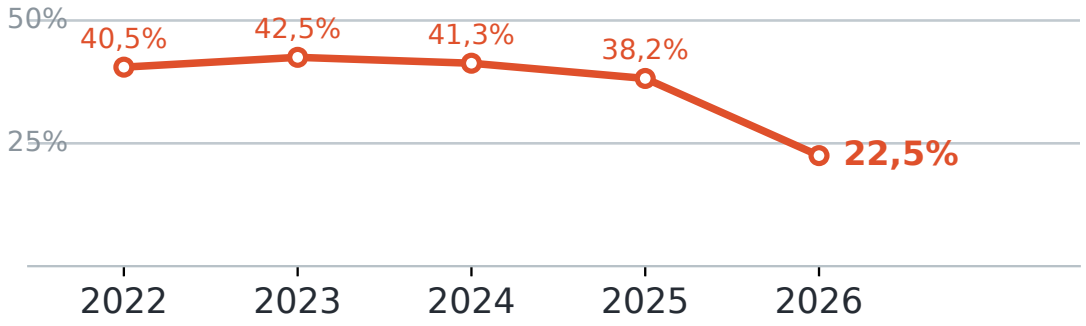


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 24 **Mujeres en nuevas contrataciones (2022-2026)**

Tras 4 años relativamente estable, cae a 22,5% en 2026

Personal no jefatura



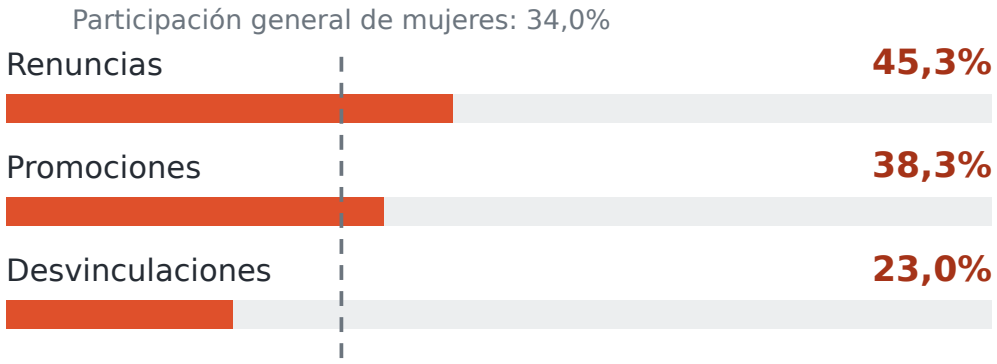
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

PROMOCIONES Y SALIDAS

En el último periodo se registraron 538 personas promovidas, de las cuales un 38,3% fueron mujeres, por sobre el 30,1% de la medición anterior. En cuanto a las salidas, 3.660 personas abandonaron las compañías; las mujeres representaron un 29,1% de ese total, un 23,0% de las desvinculaciones y un 45,3% de las renuncias.

Gráfico 25 **Representación femenina en movimientos de personal (2026)**

Las mujeres renuncian y son promovidas en mayor proporción de la que son desvinculadas



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 26 **Mujeres entre las personas desvinculadas**



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

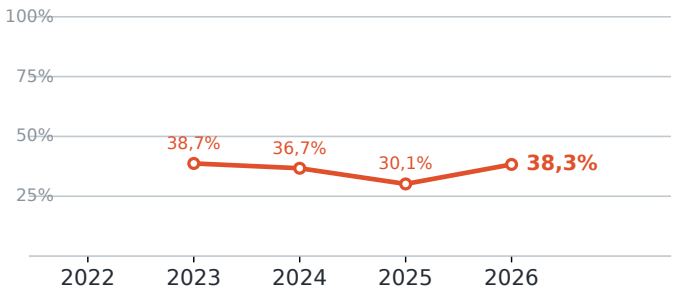
Gráfico 27 **Mujeres entre las personas que renunciaron en 2025**



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 28 **Proporción de mujeres vs hombres entre las personas promovidas (2023-2026)**

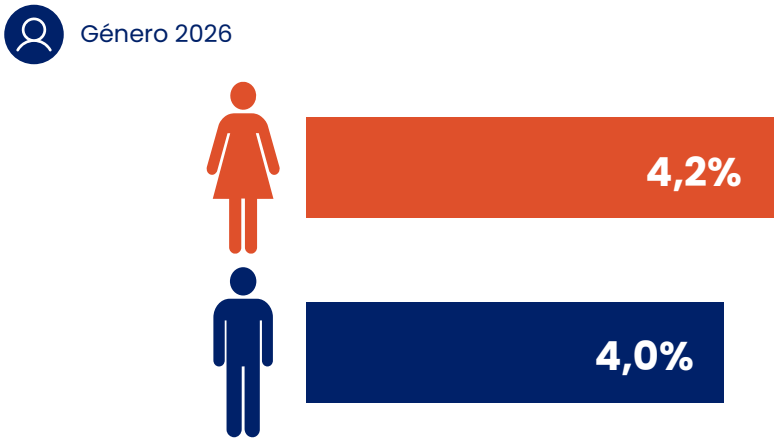
Por encima de su participación en la dotación (34,0%) en 3 de los últimos 4 años



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 29 **Tasa de promoción sobre el total de la dotación**

Las mujeres son promovidas a una tasa levemente mayor que los hombres: 4,2% vs. 4,0%



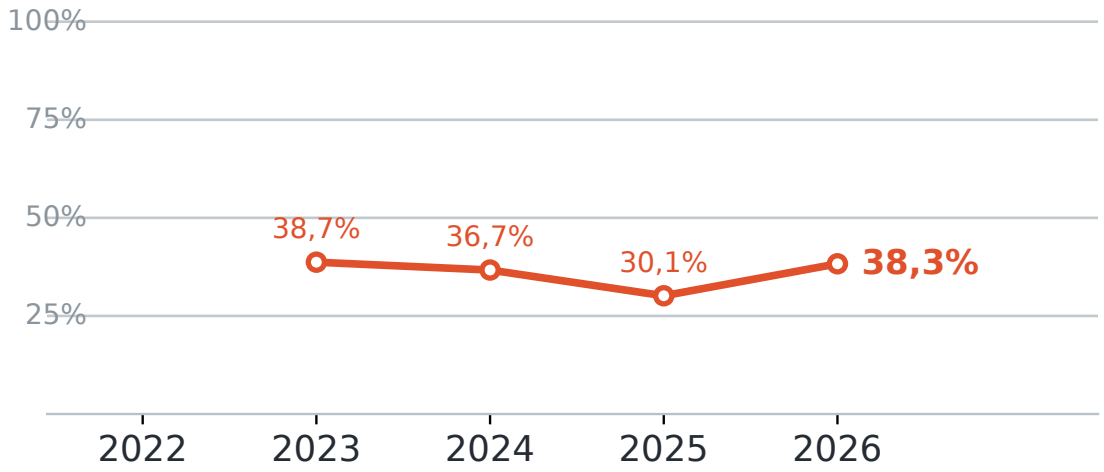
Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

JUBILACIONES

En la edición 2026 se reemplazó la pregunta de la "edad promedio de jubilación" por un conteo de personas jubiladas por género. Se reportaron 51 personas jubiladas: 16 mujeres (31,4%) y 35 hombres (68,6%).

Gráfico 29 **Representación femenina entre jubilaciones y en la dotación (2026)**

Las mujeres jubilan en una proporción levemente menor a su peso en la dotación total



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

3.

ACCESO A CARGOS DE DECISIÓN Y LIDERAZGO

03.1 - Prácticas de promoción interna y metas explícitas





El 27,3% de las organizaciones implementa prácticas para promover internamente a mujeres a cargos de decisión. Sólo 1 de cada 6 fija metas explícitas de aumento de participación femenina.

ASIVA

ACCESO A CARGOS DE DECISIÓN Y LIDERAZGO

La participación femenina en los niveles de decisión, directorio (28,2%) y gerencias (27,9%), se detalla en el capítulo [1]. Este capítulo describe las prácticas que las organizaciones declaran para promover internamente el liderazgo femenino.

Un 27,3% de las empresas declara contar con prácticas para promover internamente a mujeres en cargos de toma de decisión, por debajo del 39,3% de la medición en la edición 2025.

La caída de 2026 responde a un cambio en la pregunta: hasta la medición anterior se consultaba si la empresa "cuenta con prácticas de liderazgo femenino"; desde 2026 se mide un indicador más objetivo, sobre promoción interna a cargos de decisión. Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026.

Se observa que de las organizaciones que declara implementar estas prácticas, sólo un 16,7% afirma asociarlas a metas u objetivos explícitos de aumento de la participación femenina, este es un nuevo indicador incorporado en 2026.

Gráfico 31

Organizaciones que implementan prácticas de promoción interna a cargos de decisión (2026)

Poco más de una de cada cuatro organizaciones implementa este tipo de prácticas

27,3%

de las organizaciones implementa prácticas para promover internamente cargos de tema de decisión

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 32

Prácticas de fomento de liderazgo asociadas a metas explícitas, entre quienes ya las implementan (2026)

1 de cada 6 organizaciones que promueve internamente a cargos de decisión, fija además metas u objetivos explícitos de aumento de participación femenina

16,7%

de las organizaciones asocia esas practicas a metas u objetivos explícitos

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

4. POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

04.1 - Diagnóstico y Políticas estructurales
04.2 - Factores asociados a la adopción de medidas
04.3 - Adopción de medidas según tamaño de empresa y cantidad de mujeres
04.4 - Síntesis de políticas y Sistemas de Gestión de Igualdad (SGI)
04.5 -NCh 3262: Año de certificación y razones para no certificarze
04.6 - Desafíos y recomendaciones de las empresas certificadas



Sólo un tercio de las organizaciones tiene un plan con metas para abordar la brecha salarial y un 37% desconoce la NCh 3262. En este capítulo, cuatro empresas certificadas exponen sus desafíos y recomendaciones para implementar la norma

ASIVA

DIAGNÓSTICO Y POLÍTICAS ESTRUCTURALES

Un 45,5% de las empresas cuenta con una política, plan o programa formal de equidad de género, y un 47,0% realiza una revisión sistemática de la brecha salarial. El plan de acción con plazos y metas para reducir la brecha alcanza a un 33,3% del total de organizaciones; entre las que sí realizan la revisión, la proporción sube a 71,0%. Un 25,8% realiza una encuesta anual de diagnóstico de discriminación.

Tabla 3 **Indicadores de políticas de equidad de género (% de organizaciones)**

Políticas de equidad	2023	2024	2025	2026
Política/plan/ programa formal de equidad	45,0%	37,0%	50,0%	45,5%
Revisión sistemática de la brecha salarial	45,0%	48,0%	54,8%	47,0%
Plan de acción con metas (brecha salarial)	7,0%	23,0%	29,8%	33,3%
Encuesta anual de diagnóstico	19,0%	23,0%	29,8%	25,8%
Medidas proactivas de contratación	50,0%	45,0%	54,8%	51,5%
Cuotas de género por área	5,0%	10,0%	17,9%	12,1%
Talleres/cursos sobre estereotipos	33,0%	36,0%	57,1%	50,0%

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Medidas afirmativas y operativas

Un 51,5% de las organizaciones toma alguna medida proactiva para impulsar la contratación de mujeres en todos los niveles y estamentos, mientras que un 12,1% aplica cuotas de género por área o equipo.

Sensibilización y cultura organizacional

Un 50,0% de las organizaciones cuenta con talleres, cursos o campañas de sensibilización sobre estereotipos de género, y un 75,8% evalúa que el lenguaje de sus publicaciones y contenidos sea inclusivo antes de publicarlos.

FACTORES ASOCIADOS A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS

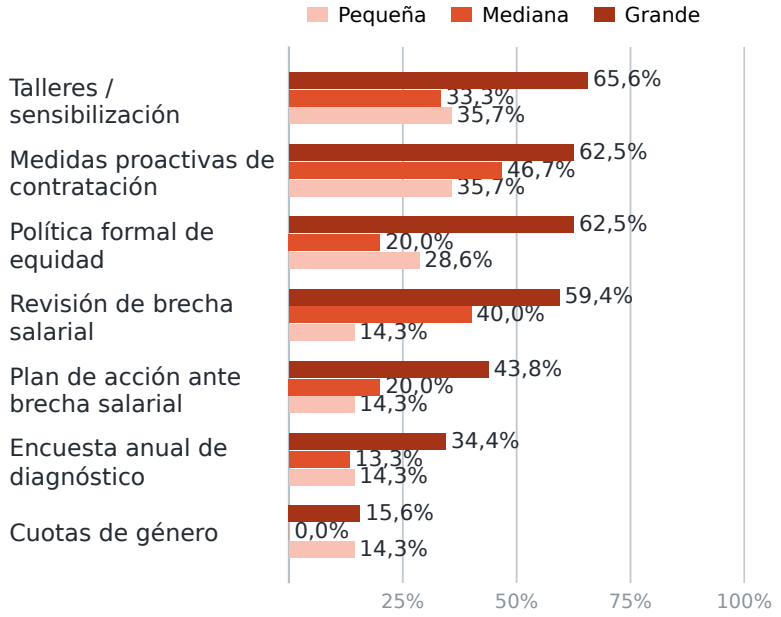
Para orientar futuras acciones, se exploró qué características de las organizaciones se asocian con una mayor adopción de medidas de equidad. El tamaño de la empresa es el factor más consistente: las organizaciones grandes implementan sistemáticamente más medidas que las medianas y pequeñas en casi todos los indicadores. La diferencia es especialmente marcada en la política formal de equidad (62,5% en grandes frente a 28,6% en pequeñas), la revisión de la brecha salarial (59,4% frente a 14,3%) y los talleres de sensibilización (65,6% frente a 35,7%). Las microempresas se excluyen de este cruce por su bajo número de casos.

Al observar la composición de la dotación femenina, la adopción de medidas se asocia con más claridad con el número absoluto de mujeres presentes en la organización que con su participación relativa. Las empresas con más de 50 mujeres registran una mayor implementación de políticas formales, revisión de brechas y acciones de sensibilización. En cambio, una mayor proporción de mujeres no se traduce linealmente en más medidas: los niveles más altos de implementación se observan en organizaciones donde la participación femenina se sitúa entre el 25% y el 50%, no en las de mayor feminización.

El sector económico, por su parte, no aparece como un determinante fuerte: las señales que se observan tienden a confundirse con la composición por tamaño de cada sector, por lo que no se presenta como un factor explicativo por sí solo.

Gráfico 33 A **Adopción de medidas de equidad según tamaño de empresa (2026)**

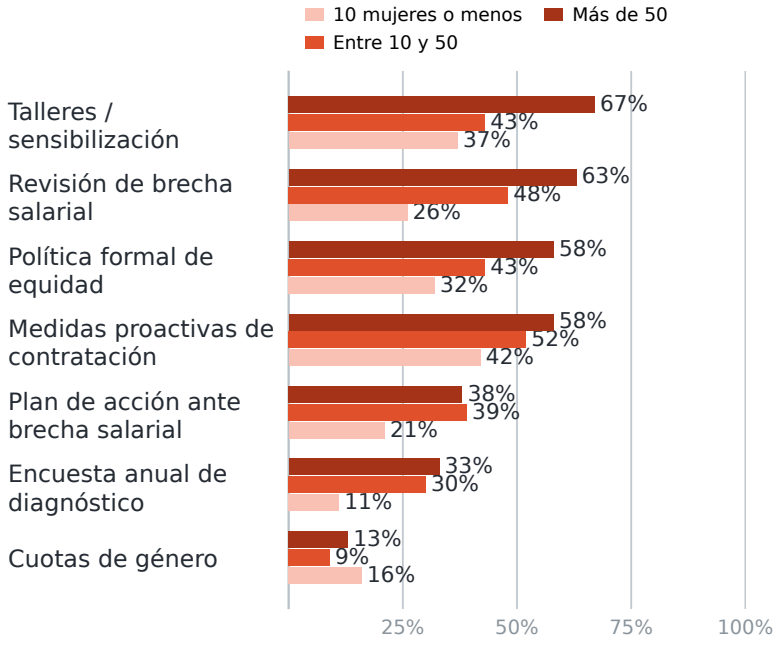
Las organizaciones grandes implementan más medidas en casi todos los indicadores.



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 33 B **Adopción de medidas de equidad según número de mujeres en la dotación (2026)**

A mayor número de mujeres en la organización, mayor adopción de medidas de equidad.



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD

La edición 2026 incorpora un módulo sobre sistemas de gestión de igualdad (SGI). Un 29,5% de las organizaciones declara tener un SGI implementado (18 de 61 respuestas). Entre ellas, los elementos más frecuentes son el plan de acción con responsables, plazos y la política institucional formal.

Gráfico 34

Sistema de Gestión de Igualdad, SGI (2026)

18 de 61 organizaciones que respondieron esta pregunta (29,5%) declara tener un SGI implementando. Indicador nuevo en 2026

29,5%

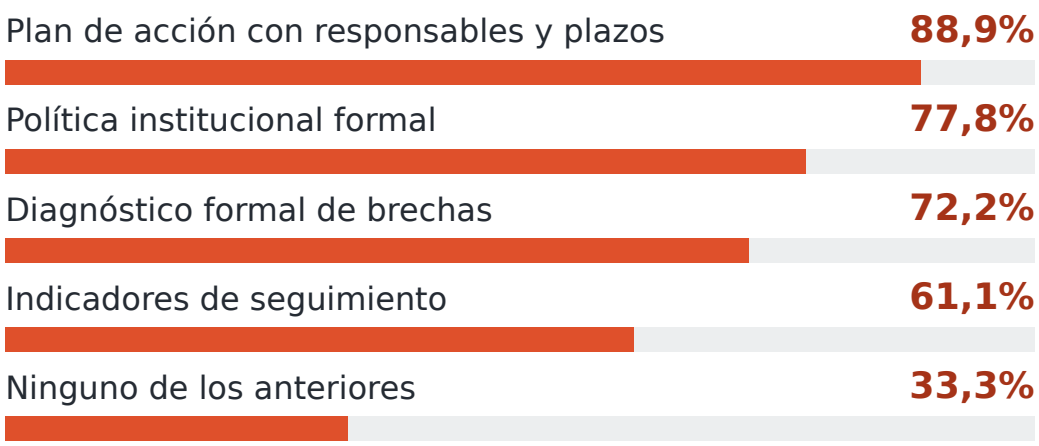
de las organizaciones cuenta con un Sistema de Gestión de Igualdad implementado

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 35

Componentes del Sistema de Gestión de Igualdad (2026)

Casi todas las organizaciones con SGI cuentan con un plan de acción con responsables y plazos (88,9%)



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

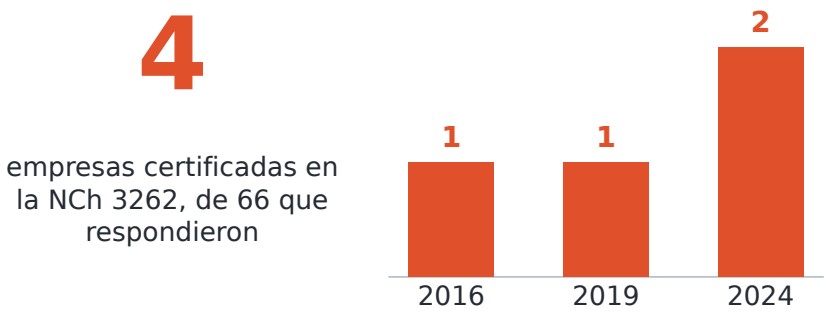
NCH 3262: AÑO DE CERTIFICACIÓN Y RAZONES PARA NO CERTIFICARZE

La Norma Chilena 3262, promovida por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), establece directrices para la gestión de la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En este estudio, un 6,1% de las organizaciones declara estar certificada bajo este estándar (sobre 66 respuestas), proporción similar a la medición anterior (6,0%).

Gráfico 36

Año de certificación, empresas con NCh 3262 (2026)

De las 4 empresas certificadas, la mitad lo hizo en 2024

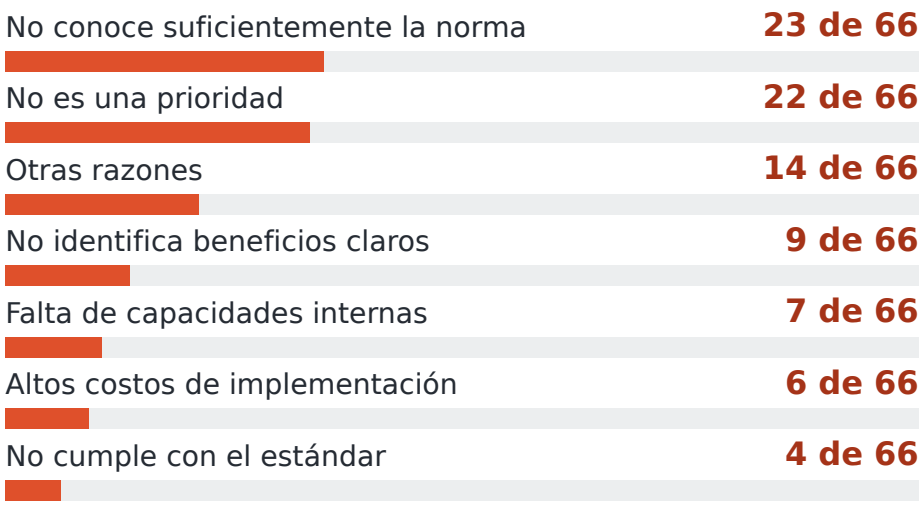


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 37

Razones para no certificarse con la NCh 3262 (2026)

El desconocimiento de la norma y la falta de prioridad superan largamente a las barreras de costo o capacidad



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Desafíos y recomendaciones de las empresas certificadas

Se consultó a las 4 organizaciones certificadas en NCh 3262 por los desafíos que enfrentaron para obtener la certificación y por las recomendaciones que harían a otras organizaciones que evalúen implementar sistemas de gestión de igualdad de género. Sus respuestas se presentan a continuación, anonimizadas y en el mismo orden para cada empresa a través de ambas preguntas.

Empresa 1
Desafío: La infraestructura.
Recomendación: Que puedan contar con el apoyo de la alta dirección, estén dentro de los objetivos estratégicos de la empresa, consideren el ODS número 5 en sus pilares y que la Gerencia personas lo tenga dentro de su estrategia.

Empresa 2
Desafío: Cambio cultural, implementación sistema de gestión, entre otros.
Recomendación: Realizar un diagnóstico exhaustivo de las condiciones y brechas que pudieran tener frente a lo que indica a NCh3262.

Empresa 3
Desafío:
1) Identificación de brechas
2) El cambio cultural
3) La modificación de procesos internos
4) Modificaciones en la infraestructura.

Recomendación:
1) Mucho énfasis en la creación de una cultura diversa e inclusiva
2) Asegurar que existan posibilidades reales de crecimiento y desarrollo dentro de la organización a las mujeres
3) Asegurar entornos de trabajo seguros y respetuosos.

Empresa 4
Desafío: Procedimientos claros y establecidos.»
Recomendación: Certificaciones de calidad que conlleven al establecimiento de estas politicas internas, asi mismo contar con un área de Recursos Humanos con conocimiento en Diversidad e Inclusión.

5.

ENTORNOS LABORALES SEGUROS

05.1 – Ley Karin y prevención de riesgos laborales
05.2– Confianza en los canales de denuncia



La concientización sobre acoso laboral llega a 98,5% de las organizaciones. El desafío se traslada a los protocolos y a la confianza que generan: sólo un 77,3% percibe que sus canales de denuncia generan confianza.

ASIVA

CONCIENTIZACIÓN, PROCEDIMIENTOS Y CONFIANZA EN LOS CANALES DE DENUNCIA

La Ley N.º 21.643, conocida como Ley Karin, fue promulgada en enero de 2024 y entró en vigencia el 1 de agosto del mismo año. Busca prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, estableciendo obligaciones para empleadores del sector público y privado, incluyendo protocolos de prevención, procedimientos de denuncia y medidas de resguardo, con perspectiva de género.

En la edición 2026 la difusión de conceptos se desagrega en tres: acoso laboral, acoso sexual y violencia laboral por terceros. La concientización es muy alta en los tres casos, así como los procedimientos de denuncia.

Gráfico 38

Concientización sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo (2026)

Prácticamente universalizado entre las organizaciones encuestadas, incluyendo los procedimientos de denuncia por terceros.



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 39

Procedimientos de denuncia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo (2026)

Prácticamente universalizado entre las organizaciones encuestadas, incluyendo los procedimientos de denuncia por terceros

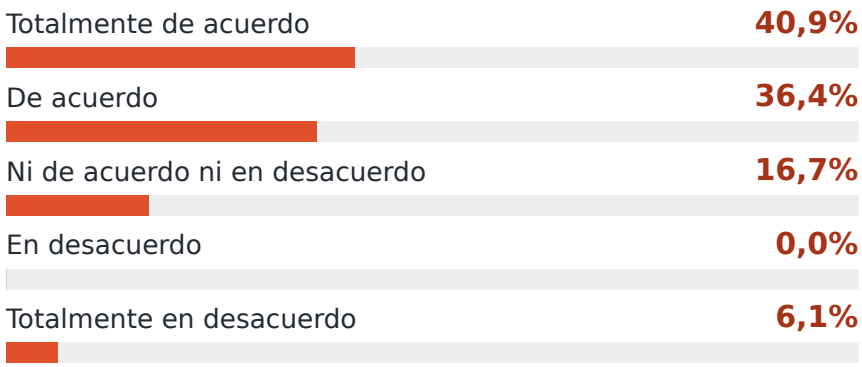


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 40

Confianza en los canales de denuncia (2026)

Más de 3/4 de las organizaciones confía en sus canales.



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL

06.1 – Ley 21.645 y programas formales de conciliación
06.2 – Destinatarios de las medidas de flexibilidad
06.3 – Postnatal extendido y liderazgo de políticas
06.4 – Seguimiento y perfil de usuarios
06.5 – Evaluación y percepción del éxito



Un 66,7% de organizaciones cuenta con algún programa de flexibilidad laboral. Sólo una de cada seis organizaciones ofrece postnatal extendido a hombres y mujeres por igual

ASIVA

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL

La Ley N.º 21.645, promulgada en diciembre de 2023 y en vigor desde enero de 2024, introduce modificaciones al Código del Trabajo para facilitar el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, incluyendo el derecho a solicitar teletrabajo para quienes tienen a su cargo el cuidado de menores de 14 años o personas con discapacidad, y ajustes de jornada en periodos de vacaciones escolares.
Un 53,0% de las empresas declara contar con algún programa formal de conciliación de la vida laboral (48,8% en la medición anterior) y un 66,7% con programas de flexibilidad laboral (64,3% anterior).

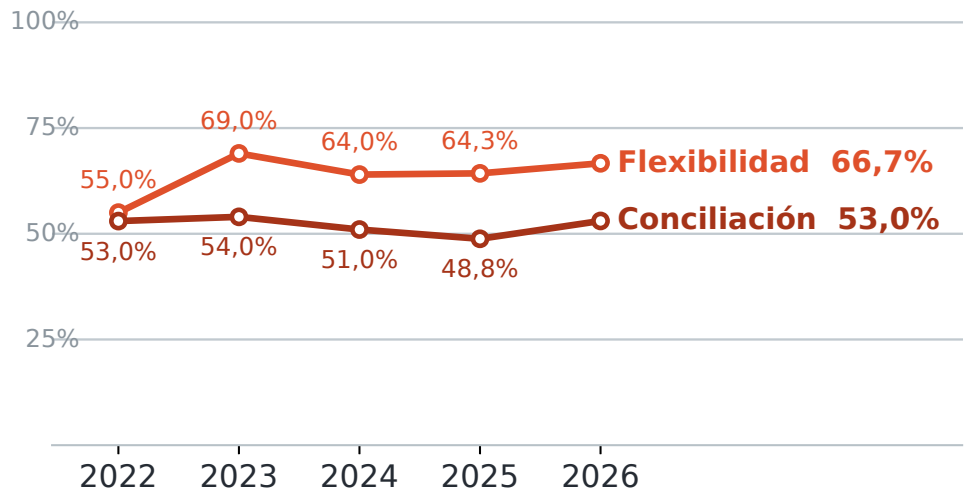
Gráfico 41 **Programas de conciliación de la vida laboral, Ley 21.645 (2026)**
Sube desde 48,8% en la medición anterior

53,0%

de las empresas que cuentan con un programa formal de conciliación de la vida laboral

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 42 **Tendencia conciliación y flexibilidad laboral**
Ambos indicadores suben respecto de la medición anterior

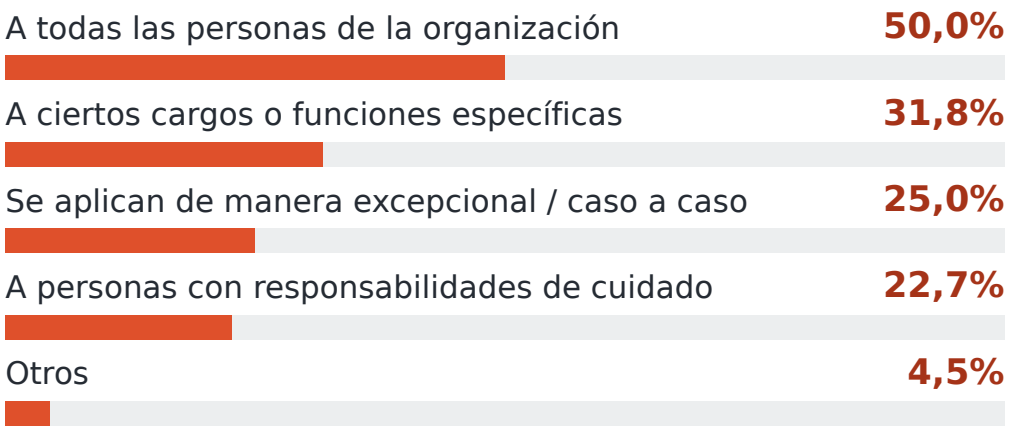


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 43

A quiénes están dirigidas las medidas de flexibilidad laboral

La mitad de las organizaciones las abre a todas las personas, no las limita a quienes tienen responsabilidades de cuidado.

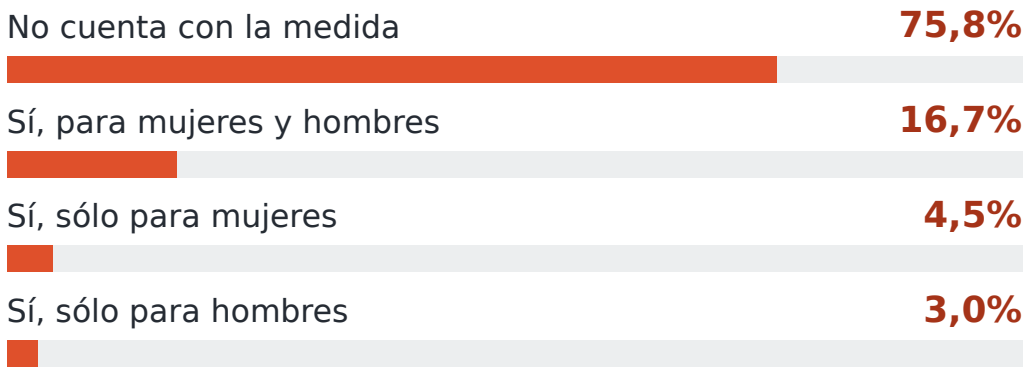


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 44

Postnatal extendido más allá de lo que exige la ley (2026)

Un 16,7% de las organizaciones cuenta con postnatal por sobre lo establecido legalmente para hombres (23,8% en la medición anterior). La edición 2026 desagrega esta medida.



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

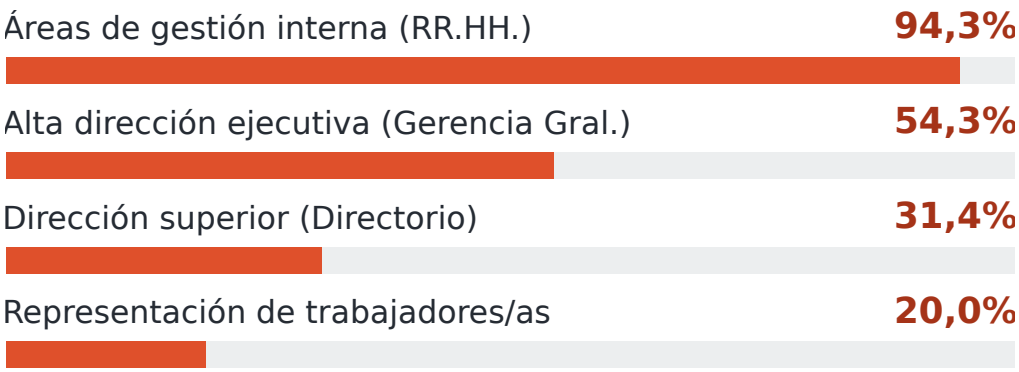
GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Entre las empresas con programas de conciliación, las áreas de gestión interna (RR.HH. u otras) lideran mayoritariamente la implementación.

Gráfico 45

Quién lidera las políticas de conciliación en la organización (2026)

El liderazgo recae abrumadoramente en las áreas de gestión interna, no en la dirección



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

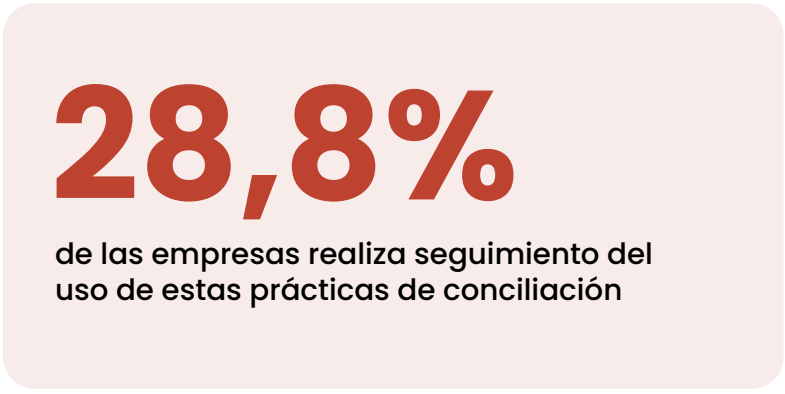
Uso, seguimiento y percepción

Un 28,8% de las empresas realiza seguimiento del uso de las prácticas mencionadas anteriormente. Respecto de quiénes las utilizan, un 47,4% indica que las usan "ambos por igual", un 31,6% "principalmente mujeres" y un 5,3% "principalmente hombres". En cuanto a la percepción del éxito de las medidas (escala 1–5), un 40,9% declara no medirlo.

Gráfico 46

Seguimiento del uso de prácticas de conciliación y flexibilidad laboral (2026)

Cae desde 52,3% en 2025

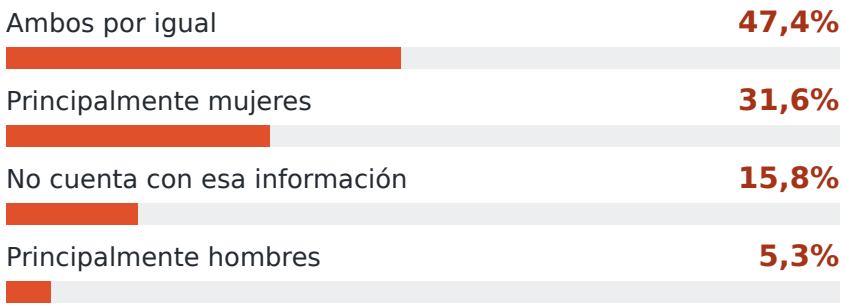


Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 47

Quiénes utilizan las prácticas de conciliación y flexibilidad laboral (2026)

Casi la mitad de las empresas que dan seguimiento reporta un uso equitativo entre hombres y mujeres



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 48

Mediación del éxito de las medidas de conciliación (2026)

Si bien la mayoría de las empresas evalúa sus medidas de conciliación de la vida laboral, cuatro de cada diez aún no miden sus resultados.

40,9%

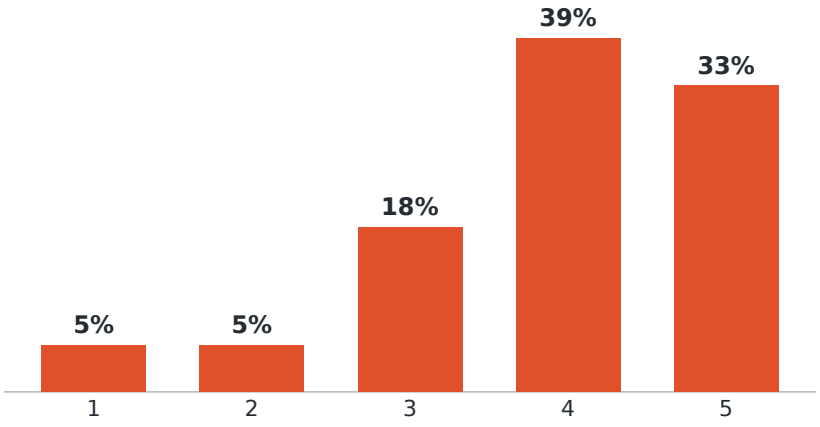
de las empresas no miden el éxito de sus medidas conciliación de la vida laboral

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Gráfico 49

Distribución de la percepción de éxito, escala 1 a 5 (2026)

Entre las empresas que sí miden, la percepción se concentra en los niveles altos de la escala (4 y 5)



Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

7.

MEDIDAS Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

07.1 – Área 1: Acceso e ingreso al empleo
07.2 – Área 2 y Área 3 (Liderazgo y Condiciones de Trabajo)
07.3 – Área 4 y Área 5 (Bienestar, Remuneraciones y Capacitación)
07.4 – Área 6 y Área 7 (Entorno seguro y Gobernanza)
07.5 – Prácticas destacadas



Este capítulo reúne 37 medidas concretas declaradas por las organizaciones: un manual de prácticas para promover la participación femenina, agrupadas en siete áreas de gestión

ASIVA

MEDIDAS Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

Este capítulo consolida el análisis cualitativo respecto de las prácticas, programas o políticas que se implementan para promover la participación laboral femenina dentro de las empresas y organizaciones. Las buenas prácticas reportadas se agrupan en las siguientes áreas:

1) Acceso e ingreso al empleo
2) Desarrollo, carrera y liderazgo
3) Condiciones de trabajo y conciliación
4) Remuneraciones, beneficios y bienestar
5) Capacitación y fortalecimiento de capacidades
6) Entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

En siete preguntas abiertas, una por área de gestión, las organizaciones describieron las prácticas que aplican para promover la participación laboral femenina. De las 66 participantes, 45 registraron al menos una práctica. Las cifras indican el número de organizaciones que declara cada práctica, y las citas se transcriben textualmente. La información es declarada por las organizaciones y no evalúa su implementación.

Área 1

Acceso e ingreso al empleo

El tema más recurrente fue la selección basada en competencias y sin sesgo de género, seguido por el uso de lenguaje inclusivo en avisos y comunicaciones y por medidas de paridad en las ternas.

PRÁCTICA	ORGANIZACIONES	CÓMO LA DESCRIBEN LAS ORGANIZACIONES
Selección por competencias, declarada sin sesgo de género	25	"Procesos de selección basados en criterios objetivos y sin discriminación"; "Siempre se recluta por cargo y conocimientos, no por género".
Lenguaje inclusivo en avisos y comunicaciones	17	"Las publicaciones son verificadas en lo que respecta al lenguaje inclusivo"; "Toda la documentación, interna y externa cuenta con lenguaje inclusivo".
Mujeres en ternas o metas de selección	10	"Se promueve la inclusión de al menos una mujer en la terna final"; "Participación de mujeres en ternas y paneles evaluadores".
Procedimientos de selección estandarizados	6	"Fundar el filtro curricular en antecedentes laborales y académicos"; "Confección protocolo de entrevista técnica".
Apertura de cargos tradicionalmente masculinos	2	"En áreas productivas donde solo habían hombres, ahora se ha abierto la oportunidad a mujeres"; "Se ofrece un cargo técnico no asociado al rol de género".

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026

Área 2

Desarrollo, carrera y liderazgo

Predominan las mentorías y el coaching, junto con programas de liderazgo femenino y planes de sucesión con enfoque de género

PRÁCTICA	ORGANIZACIONES	CÓMO LA DESCRIBEN LAS ORGANIZACIONES
Mentorías, coaching y sponsorship	11	"Mentorías (mujeres mentorean a mujeres)"; "Coaching personalizado y procesos guiados de desarrollo".
Programas de liderazgo exclusivo para mujeres	10	"Programa en que mujeres en cargos ejecutivos traspasan experiencias a mujeres"; "Programa de coaching para mujeres que quieren llegar a jefaturas".
Programas de desarrollo generales o mixtos	9	"Programa de liderazgo para todos los géneros"; "Capacitación constante a todo el personal sin distinción por género".
Movilidad interna, concursos y sucesión	4	"Política corporativa de concursos internos para promover movilidad y desarrollo profesional".
Identificación de talento femenino	4	"Identificación de Mujeres Talentos en Matriz interna"; "Promoción activa de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones".

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026.

Área 3

Condiciones de trabajo y conciliación

El teletrabajo es, con amplia diferencia, la práctica más mencionada, seguido por la flexibilidad horaria y por medidas de corresponsabilidad y cuidado.

PRÁCTICA	ORGANIZACIONES	CÓMO LA DESCRIBEN LAS ORGANIZACIONES
Teletrabajo y trabajo híbrido	35	"Teletrabajo o híbrido disponible para toda la empresa".
Flexibilidad horaria y de permisos	25	"Flexibilidad horaria por imprevistos o temas familiares"; "Bandas horarias de entrada"
Corresponsabilidad y cuidado	14	"Teletrabajo a personas cuidadoras"; "Permisos cuidado de menor, para control de niño sano".
Reducción de jornada	4	"Anticipación de reducción jornada laboral a 40 horas".
Retorno gradual después del postnatal	3	"Programa de retorno flexible postnatal, que permite reintegro paulatino con combinación de jornada presencial y teletrabajo hasta el primer año de vida del hijo".

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026.

Área 4

Remuneraciones, beneficios y bienestar

Domina el apoyo a la maternidad y paternidad, seguido por seguros y programas de bienestar. Aparecen también medidas de corrección de brechas salariales, aunque de forma minoritaria.

PRÁCTICA	ORGANIZACIONES	CÓMO LA DESCRIBEN LAS ORGANIZACIONES
Apoyo en maternidad / parentalidad	12	"Garantía y aplicación de derechos asociados a maternidad"; "Retorno flexible de postnatal".
Seguros, salud y bienestar	8	"Programas de bienestar físico y mental"; "Beneficios no salariales con enfoque de género".
Beneficios monetarios	5	"Apoyo Sala Cuna"; "Bono nacimiento y ayuda escolar".
Beneficios universales	5	"Día libre por cumpleaños y flexibilidad para controles médicos"; "Beneficios orientados a apoyar distintas etapas de la vida".
Revisión brechas salariales	1	"Trabajo permanente para corregir brechas de remuneración por género".

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026.

Área 5

Capacitación y fortalecimiento de capacidades

La formación en liderazgo y la sensibilización en sesgos y estereotipos son los temas más nombrados, junto con la formación continua transversal y la capacitación técnica dirigida a mujeres..

PRÁCTICA	ORGANIZACIONES	CÓMO LA DESCRIBEN LAS ORGANIZACIONES
Formación en liderazgo	15	"Enfoque de género en talleres de Liderazgo"; "Formación en liderazgo, coaching y acompañamiento a nuevos líderes con acceso equitativo para mujeres y hombres".
Sensibilización en sesgos y no discriminación	14	"Sensibilización en sesgos y estereotipos"; "Charlas de concientización".
Formación continua para toda la dotación	8	"Plan anual de capacitación transversal"; "Ecosistema de formación continua abierto a toda la dotación".
Capacitación técnica o de empleabilidad para mujeres	8	"Capacitación técnica para mujeres"; "Capacitación en IA para mejorar la empleabilidad"; "formación gratuita de maquinistas".

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026.

Área 6 Entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo

Predominan los canales de denuncia confidenciales, los protocolos asociados a la Ley Karin y los talleres de sensibilización.

PRÁCTICA	ORGANIZACIONES	CÓMO LA DESCRIBEN LAS ORGANIZACIONES
Canales de denuncia confidenciales	27	"Canal de denuncias en el portal de personas, difundido periódicamente"; "Canales corporativos para reportar discriminación, acoso o conductas indebidas".
Protocolos de prevención e investigación del acoso y la violencia	18	"Protocolo completo y personalizado Ley Karin"; "Protocolos reforzados con campañas de la prevencionista de riesgos y cápsulas informativas".
Talleres, cápsulas y campañas	18	"Cápsulas obligatorias en malla de capacitación sobre acoso y compliance"; "Talleres de sensibilización permanentes".
Políticas de no discriminación	6	"Política de tolerancia cero frente al acoso y la violencia laboral"; "Dirección de equidad de género y gestor de inclusión".
Declaraciones de cultura	4	"Código de conducta".

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026.

Área 7 Gobernanza, cultura y gestión del cambio

Sobresalen los sistemas de gestión y certificaciones, el uso de indicadores y seguimiento, y la conformación de comités o mesas de equidad.

PRÁCTICA	ORGANIZACIONES	CÓMO LA DESCRIBEN LAS ORGANIZACIONES
Comités, mesas o grupos de equidad	8	"Mesa de trabajo de equidad de género y conciliación"; "Embajadores de diversidad".
Sistemas de gestión y certificaciones generales	11	"Sistema integrado de gestión"; "Buenas prácticas basadas en NCh 3262"; "Certificación ISO".
Indicadores de equidad y seguimiento	6	"Seguimiento de movilidad interna y ascensos por sexo"; "Indicadores de dotación, participación y desarrollo".
Política o plan de equidad con metas	2	"Política de Equidad de Género (6 objetivos del IPG) con plan de acción y KPIs".
Compromiso de la alta dirección	2	"Comité de diversidad liderado por la gerencia general".

Fuente: Diagnóstico de Participación Laboral Femenina ASIVA 2026.

Prácticas destacadas

Selección de prácticas específicas y replicables descritas por las organizaciones.

- **Postnatal extendido para hombres y mujeres:** Extensión del postnatal para ambos y programa para trabajadores con familiares con necesidades médicas especiales, que combina flexibilidad de tiempo y un bono monetario.
- **Política de equidad con metas:** Política de equidad de género basada en los seis objetivos del Índice de Paridad de Género (IPG), con plan de acción asociado a KPI y un grupo de embajadores/as con representación nacional.
- **Corrección de brecha salarial:** Ajustes salariales correctivos cuando se detecta una brecha, con revisión permanente de las remuneraciones por género.
- **Empleabilidad digital:** Capacitación en inteligencia artificial y herramientas transversales dirigida a mujeres.
- **Retorno gradual después del postnatal y complemento de renta:** Reintegro progresivo que combina presencialidad y teletrabajo hasta el primer año de vida del hijo o hija. Complemento de renta durante el postnatal para trabajadoras cuyo sueldo supera el tope imponible.
- **Presencia de mujeres en ternas:** Presencia intencionada de mujeres en las ternas de selección, acompañada de talleres de sensibilización permanentes y una política de no discriminación.
- **Formación remunerada con opción de contratación:** Curso gratuito de formación de operadoras o conductoras, con pago de sueldo base durante la formación y oportunidad laboral al obtener la licencia.
- **Corresponsabilidad en el cuidado infantil:** Permisos para que los padres acompañen al control de niño sano y bono de sala cuna para madres y padres hasta los 5 años y 11 meses del hijo o hija.
- **Institucionalidad de equidad:** Dirección de equidad de género y un gestor de inclusión, junto con canales de denuncia confidenciales.
- **Adecuaciones para trabajadoras embarazadas y en lactancia:** Ropa de trabajo diferenciada para trabajadoras embarazadas y sala de extracción de leche materna para el retorno después del postnatal.

En cinco años de diagnóstico, la participación femenina se ha mantenido en niveles similares. Los resultados indican que avanzar depende de implementar políticas de forma sistemática y medirlas cada año. Esperamos que este informe se convierta en conocimiento compartido y validado por las empresas de la Región de Valparaíso. Las 32 medidas que declararon 37 organizaciones son una base para inspirarse y empezar por lo mínimo: una propuesta y un plan de medición con responsables. Hoy solo un tercio de las organizaciones tiene un plan con metas para la brecha salarial. La NCh 3262 sirve como guía para comenzar, y las empresas certificadas recomiendan partir por un diagnóstico de brechas con el respaldo de la alta dirección.

ASIVA

COMISIÓN MUJER Y LIDERAZGO ASIVA

COMISIÓN CAPITAL HUMANO ASIVA

CONTACTO

Departamento de Políticas Públicas y Estudios

Asociación de Empresas Región de Valparaíso - ASIVA

Limache 3405, oficina 46, Viña del Mar, Chile

+56 32 2139025

E-mail: estudios@asiva.cl

wwww.asiva.cl