



COMISIÓN
CAPITAL
HUMANO
ASIVA



COMISIÓN
MUJER Y
LIDERAZGO
ASIVA

TERCER DIAGNÓSTICO DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

*REGIÓN DE VALPARAÍSO
2024*

70 AÑOS **ASIVA**
DESDE 1954





ASIVA

**DOCUMENTO ELABORADO POR EL
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE ASIVA**

TERCER NÚMERO

Contenido

Mensaje	4
Aspectos Metodológicos	5
Características de los encuestados	6
Participación laboral	7-10
Equidad de género	11-12
Cargos de liderazgo	13
Acoso laboral	14
Conciliación vida laboral	15-17
Norma Chilena 3262	17-18
Resumen de buenas prácticas	19-20
Anexo: cuadro comparativo	21

Mensaje

Mediante el siguiente informe ponemos a disposición de toda la comunidad, los resultados del **“Diagnóstico de Participación Femenina en la Región de Valparaíso 2024”**, que corresponden a la tercera versión de este estudio que ha sido preparado por la Asociación de Empresas Región de Valparaíso- ASIVA. Esta iniciativa es liderada por la Comisión Mujer y Liderazgo del gremio.

El propósito de este estudio es visibilizar la gestión que las empresas de la región de Valparaíso están realizando de tal modo de encauzar sus acciones hacia una mejora en los niveles de igualdad de oportunidades para la participación laboral femenina, lo que se traduce en garantizar que hombres y mujeres tengan igualdad de acceso a empleos, promociones, salarios y condiciones laborales, sin discriminación basada en el género. Es un paso fundamental para erradicar las desigualdades de género y construir una sociedad más equitativa. Además, entendiendo que todo esto es un esfuerzo de largo aliento, el estudio busca identificar los aspectos que han progresado y aquellos que aún ofrecen oportunidades de mejora para seguir avanzando en el logro del objetivo planteado.

En el desarrollo de los temas que se han incluido, hemos abordado preguntas relacionadas con la estructura de la toma de decisiones en las organizaciones, con la equidad de género propiamente tal, con temas tan sensibles como el acoso laboral y la conciliación de vida laboral, familiar y personal. Del mismo modo hemos preguntado por cuales son las buenas prácticas de género que se están implementando en las organizaciones, vemos que es una excelente oportunidad para identificar buenas ideas que merecen ser difundidas para multiplicar los buenos resultados en un mayor número de organizaciones.

Tal como lo hemos mencionado en los años anteriores, dada la relevancia de la información recopilada, aspiramos a que la



Janett Maritano

**Directora y Presidenta Comisión
Mujer y Liderazgo ASIVA**

aplicación regular de este diagnóstico permita que sus resultados se conviertan en una herramienta de seguimiento fundamental para la región. Las empresas y organizaciones podrán utilizarlo como guía para identificar estrategias que les permitan mejorar sus índices de equidad, y eventualmente podremos conjuntamente superar las barreras que aún enfrentan las mujeres en su acceso al mundo laboral y efectivamente las organizaciones podrán fomentar un liderazgo femenino sólido que se complemente con los objetivos de cada organización promoviendo así un aumento en la productividad y el crecimiento económico de nuestra región.

Extendemos nuestro sincero agradecimiento a todas las empresas y organizaciones que colaboraron en este estudio. Su confianza en el trabajo de nuestro gremio es invaluable. Nos enorgullece destacar que nuestro compromiso por potenciar el liderazgo de la mujer dentro de las organizaciones incluye la promoción de iniciativas que visibilicen la importancia fundamental del aporte complementario e igualitario que la participación laboral femenina representa en las organizaciones de nuestra región.

Indudablemente, nos encontramos ante un desafiante camino, la tarea de transformar y mejorar nuestras prácticas empresariales es crucial, debemos concentrar nuestros esfuerzos hacia el desarrollo e implementación de iniciativas que fortalezcan la participación laboral femenina, brindando así un real fortalecimiento a nuestra productividad y crecimiento regional.

Aspectos Metodológicos

I. Grupo Objetivo

La Asociación de Empresas Región de Valparaíso, ASIVA, realizó por tercer año consecutivo una encuesta a distintas empresas y organizaciones con operación en la Región de Valparaíso

II. Instrumento de Medición

Cuestionario en plataforma online

III. Fecha de medición

La información presentada se levantó entre el 18 de marzo y el 23 de abril. Se preguntó a las empresas y organizaciones respecto de lo observado en el año 2023.

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 se invita en convocatoria abierta a las empresas y organizaciones participantes.

De todas maneras, el presente estudio representa un diagnóstico de la realidad regional, dado que este año respondieron 73 empresas y organizaciones de la zona, lo que corresponde a un aumento de 59% respecto a la tasa de respuesta del año anterior.

V. Datos de Interés

Este diagnóstico surge como una necesidad detectada por distintas mujeres de la Región de Valparaíso, pues no existían datos duros que reflejaran la participación femenina al interior de las empresas y organizaciones.

Este año 2024 el estudio se ha elaborado con el liderazgo de la Comisión Mujer y Liderazgo, con el apoyo de la Comisión Capital Humano de ASIVA y con el apoyo metodológico de la Universidad Adolfo Ibáñez.



Características de los encuestados

I. Actividad económica de las organizaciones participantes

Sector	Porcentaje
Industria	34%
Servicios	34%
Logística y transporte	19%
Educación	7%
Salud	4%
Minería	1%

En el estudio de este año participaron un total de 73 organizaciones, todas ellas con presencia regional.

Al aumentar la muestra respecto a los años anteriores, se han diversificado los sectores a los que pertenecen las organizaciones. Principalmente respondieron empresas e instituciones del sector industrial (34%), servicios (34%) y logística y transporte (19%).

Los sectores con menor representación son educación (7%), salud (4%) y minería (1%).

II. Clasificación de las organizaciones según tamaño

De las 73 organizaciones participantes de este diagnóstico, se estratifican por tamaño de empresa, según el ingreso de ventas anuales, de acuerdo a la clasificación que otorga el Ministerio de Economía y el Servicio de Impuestos Internos.

En esta ocasión el **63% de las organizaciones tiene una categorización de Gran empresa**, mientras el restante 37% está dentro de la categoría de PYME.

Sector	UF Desde	UF Hasta
Microempresa	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 100.000UF	

III. Variables Estudiadas

La encuesta se realizó respecto a 8 ítems relacionados directamente al comportamiento de las políticas relacionadas a la participación laboral femenina en las 73 organizaciones participantes.

Los ítems considerados son los siguientes:

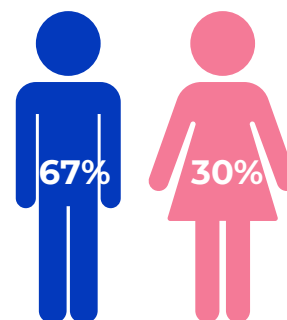
- Características de los encuestados
- Participación laboral femenina
- Cargos de liderazgo
- Equidad de género
- Conciliación de vida laboral
- Acoso laboral
- Norma chilena 3262
- Buenas prácticas de género en las empresas/organizaciones

Participación Laboral

I. Perfil de los colaboradores

Los resultados obtenidos en la encuesta muestran que a diciembre de 2023, el total de trabajadores de las empresas y organizaciones participantes sumaban un **total de 26.553 colaboradores**.

De ese total de trabajadores, el **30% corresponde a participación laboral femenina**, mientras que un 3% corresponde a personas que se identifican con un género distinto de hombre/mujer o prefieren no decir su género. El restante 67% corresponde a colaboradores que se identifican como hombres.



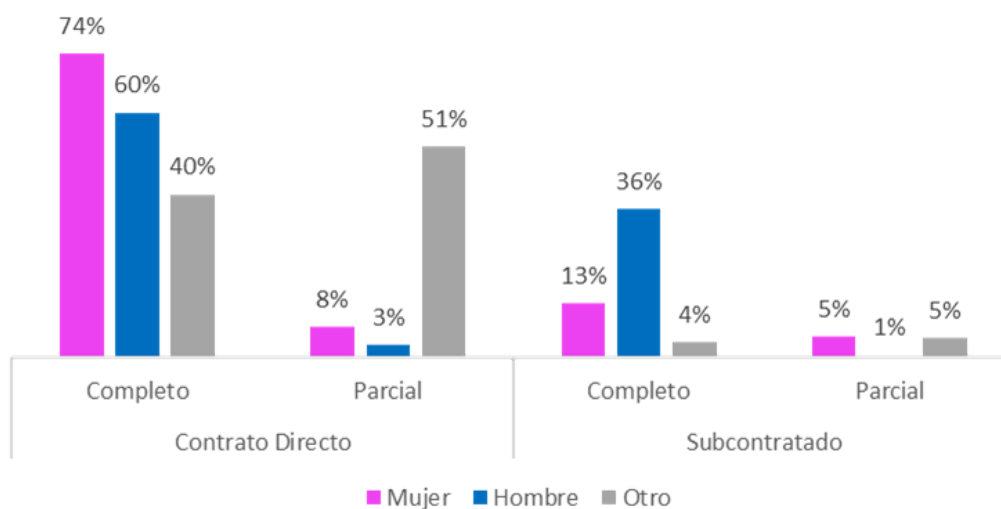
Si se desagrega por tipo de contrato, el **74% de las mujeres se encontraba contratada directamente por la empresa con jornada completa**, mientras que el 8% de ellas se encontraba contratada directamente con jornada parcial. El 13% de las colaboradoras de la muestra estaban subcontratadas con jornada completa y el restante 5% subcontratadas con jornada parcial.

Respecto del **género masculino**, el 60% de los colaboradores de la muestra se encontraba trabajando con contrato directo a jornada completa y un 3% contratados directamente a jornada parcial. Sobre los subcontratados, el 36% de la muestra estaba con jornada completa y el 1% con jornada parcial.

Por último, para las **personas que no declaran su género (otro)**, cabe destacar que la mayoría está contratado directamente con jornada parcial (51%), seguido por el contrato directo con jornada completa (40%). El restante 9% son aquellas personas subcontratadas, siendo el 4% con jornada completa y el 5% con jornada parcial.

Como se puede observar, destaca que existe una mayor proporción de colaboradores subcontratados con jornada completa para el género masculino, tendencia que se repite de años anteriores.

Gráfico 1: Distribución de los trabajadores por tipo de contrato, jornada y género.



II. Proporción de mujeres en cargos de alta responsabilidad

Al desagregar por nivel la muestra baja a 15.483 trabajadores, donde el 34% son mujeres, el 65% hombres y el 1% personas que no declaran su género.

Cuando se analizan los datos existe un gran salto en cuanto a la participación femenina en cargos de mayor nivel de responsabilidad. **A nivel de Directorio hay un 34% de mujeres** versus un 66% de hombres. Esto representa un considerable aumento respecto del estudio del año 2023, donde sólo el 16,2% de los directores eran cargos ocupados por mujeres. Una posible causa de este gran avance es la composición de la muestra actual, donde hay más empresas grandes que el año pasado, además, la composición de los sectores a los que pertenecen estas empresas puede ser una respuesta a este gran cambio.

Respecto a los cargos de **Gerencia General y otras Gerencias**, el **30%** de dichos trabajos son desarrollados por mujeres. Para los **Mandos medios con personal a cargo** se mantiene la tendencia anterior con el **30%** de esos cargos desempeñados por mujeres. Ahora bien para los **Mandos medios sin personal a cargo**, el **38%** corresponde a mujeres. Finalmente para **trabajadores sin jefatura** el **33%** de la muestra en este nivel son cargos desempeñados por mujeres.

Por otro lado cabe señalar que de las 73 empresas y organizaciones participantes, 48 indicaron que no tenían ninguna mujer en cargo dentro del directorio, mientras que 32 organizaciones no cuentan con mujeres en cargos gerenciales (43,8% de las empresas de la muestra).

Si observamos los datos OECD y nacionales, la mediana de participación femenina en directorios se encuentra en un 33% para los países OECD, mientras que para Chile el último dato disponible es de 2022 con un 17,8% en dichos cargos en empresas IPSA.

En el gráfico a continuación se puede ver la desagregación por género y nivel de responsabilidad.

Gráfico 2: Distribución de los trabajadores por género y nivel de responsabilidad

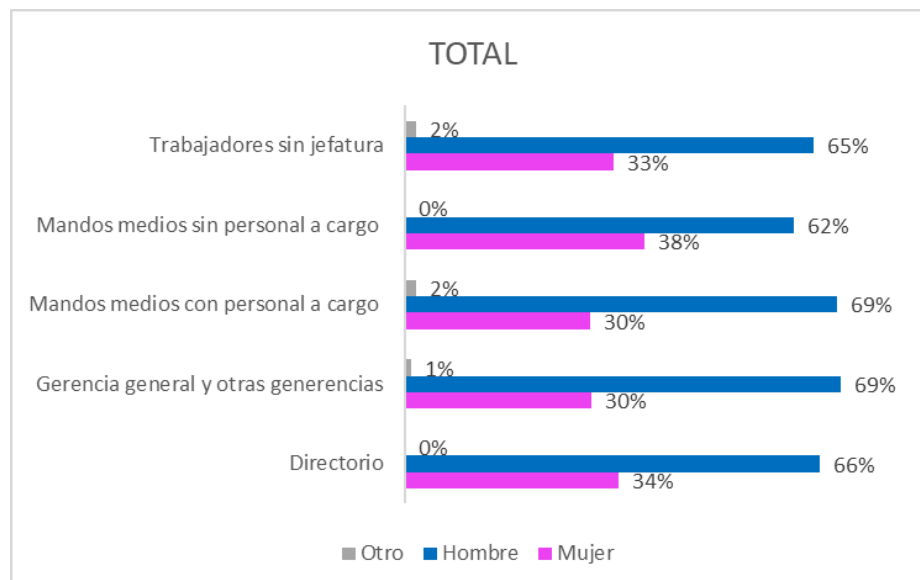
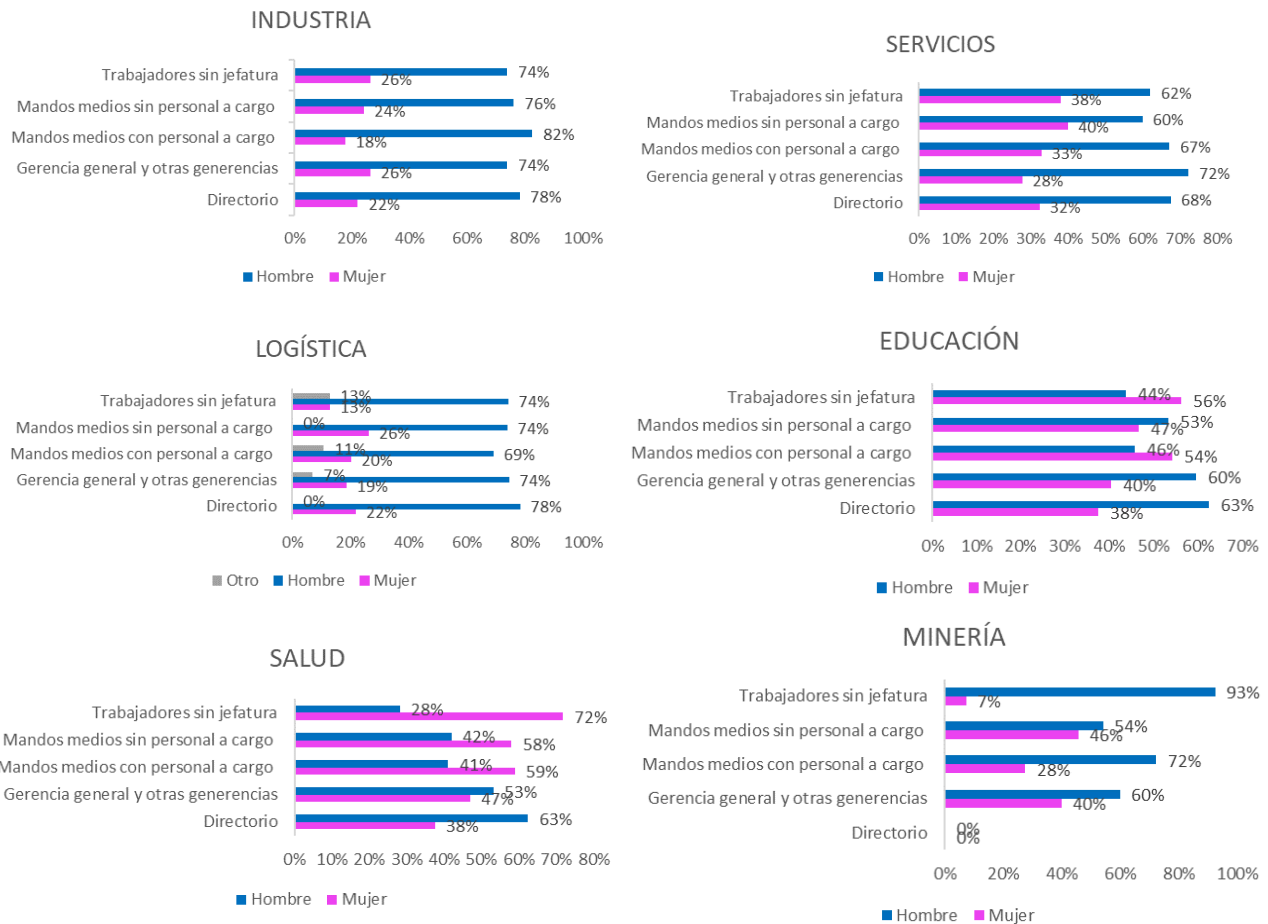


Gráfico 3: Distribución de los trabajadores por género, nivel de responsabilidad y sector económico



Para hacer un análisis más profundo de lo que está pasando en los distintos niveles de responsabilidad, se ha hecho una desagregación por sectores económicos.

Primero vemos el **sector industrial**, donde la brecha de género es considerable y la participación femenina ronda entre el 18% y el 26% según el nivel de responsabilidad. Cabe destacar que en nivel de gerencias logran un 26% de participación laboral femenina.

En el **sector logística** se ven brechas similares al sector industrial, pero cabe mencionar que aquí hay un porcentaje importante de personas que no declaran su género, con un 13% de trabajadores sin jefatura, un 11% de mandos medios con personal a cargo y un 7% de las gerencias en esta situación.

En el **sector de la educación** las brechas de género son menores, destaca que hay más mandos medios con personal a cargo desempeñados por mujeres que por hombres, además, hay una mayor proporción de mujeres en gerencias y directorios que en otros sectores.

En el **sector salud** hay una gran participación laboral femenina, donde el 70% del total de trabajadores del sector son mujeres, sin embargo esto no se refleja en los cargos de alta responsabilidad.

Para el **sector minería**, la participación laboral femenina es baja en general, aunque se observa un aumento de mujeres en mandos medios y cargos gerenciales en esta área de la economía regional. En minería no se tienen datos de directores a nivel regional.

III. Nuevas contrataciones directas durante el año 2023

Durante el año 2023 las organizaciones participantes del estudio contrataron un total de **2.959** nuevos colaboradores.

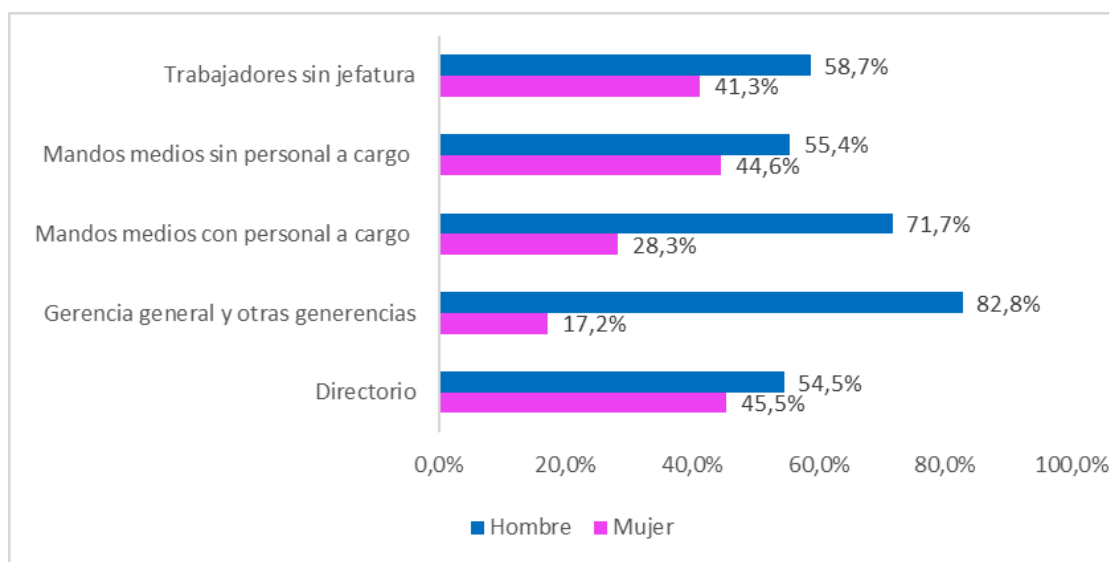
Al analizar las nuevas contrataciones por nivel de responsabilidad, se obtiene que las mujeres para puestos de trabajo sin personal a cargo representaron el **41,3%** del total de contrataciones en dicho nivel.

Por otro lado, en las contrataciones de mandos medios sin personal a cargo, las mujeres representaron el **44,6%** del total en este nivel de responsabilidad.

Si observamos el total de colaboradores contratados en mandos medios con personal a cargo, el **28,3%** fue asignado a una mujer.

Para los cargos gerenciales, las mujeres representaron el **17,2%** del total de nuevas contrataciones. Mientras que para cargos dentro de Directorios la participación femenina fue de un **45,5%** de las nuevas contrataciones, siendo este el mayor porcentaje de mujeres entre todos los niveles contratados durante 2023.

Gráfico 4: Nuevas contrataciones 2023 por cargo de responsabilidad



IV. Colaboradores promovidos durante el año 2023

Durante el año 2023, en las empresas participantes en este estudio, se promovieron a **583** colaboradores, de los cuales el **36,7%** corresponde a mujeres y el restante **63,3%** corresponde al género masculino.

V. Colaboradores que abandonaron la organización durante el año 2023

Durante el año 2023, **2.941** personas abandonaron las empresas y organizaciones participantes de este estudio, de ellas, el 36,6% corresponde a mujeres y el restante 63,4% a hombres.

VI. Edad Promedio de Jubilación

De las empresas que respondieron esta pregunta, se observa que el promedio de edad de jubilación para las mujeres es de **61 años**, mientras que para los hombres es de **65 años**.

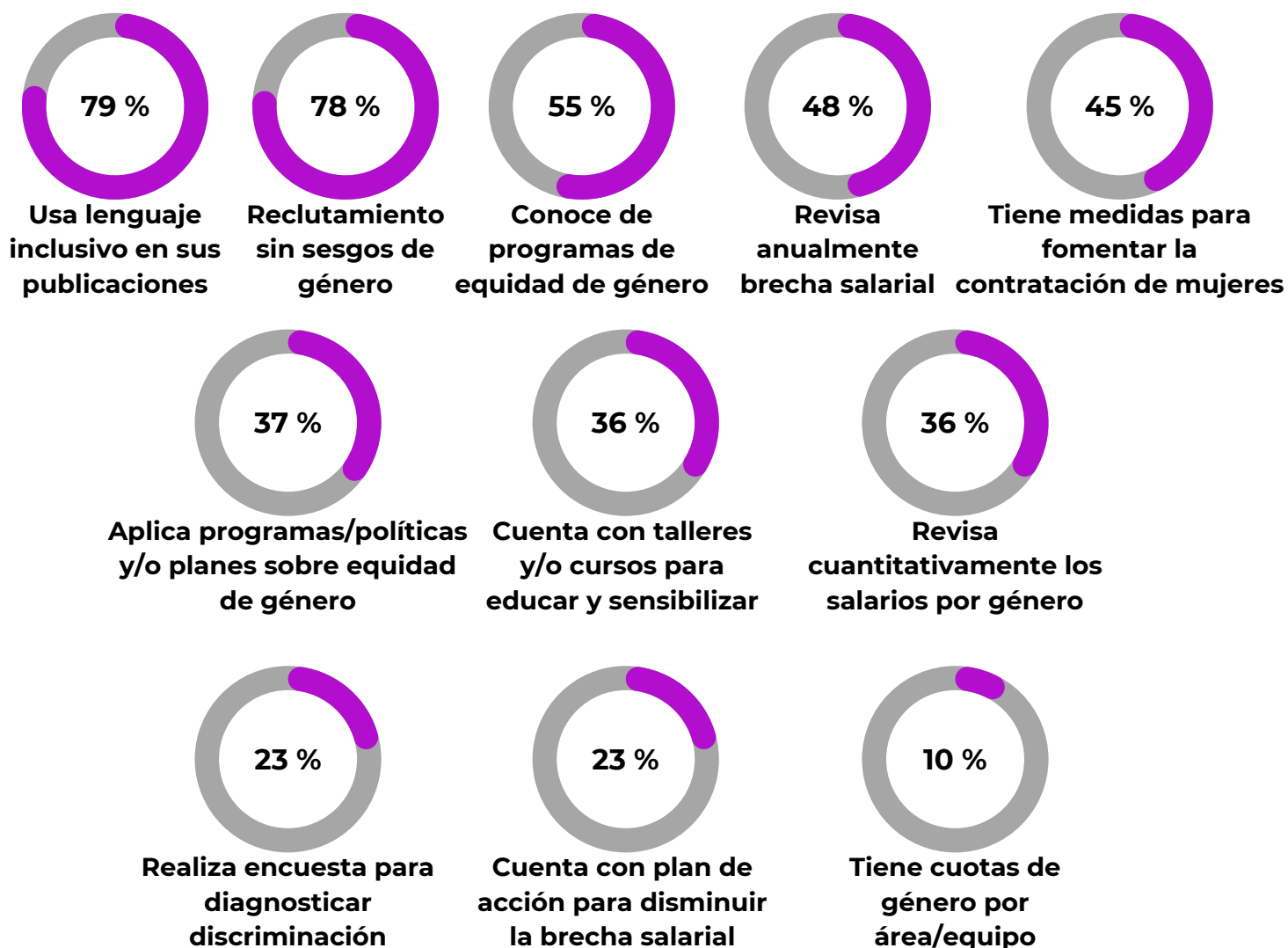
Equidad de Género

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%.

Dentro de la encuesta enviada a las empresas y organizaciones se pregunta por diferentes políticas referentes a la equidad de género, a continuación se presentan los resultados:

- Un 79,5% de las organizaciones dice evaluar el lenguaje de sus publicaciones, imágenes y contenido de marketing antes de publicarlo.
- Un 78,1% de las organizaciones cuenta con un proceso de reclutamiento, selección y contratación sin sesgos de género.
- Un 54,8% está familiarizada con algún programa/plan/política de equidad de género.
- El 47,9% de las organizaciones realiza una revisión anual de brechas salariales entre hombres y mujeres.
- Un 45,2% de las organizaciones dice que toma algún tipo de medida proactiva para impulsar la contratación de mujeres en todos los niveles, áreas y estamentos.
- El 37% de las organizaciones encuestadas dice que cuenta con un programa/plan/política de equidad de género.
- Un 35,6% de las organizaciones asegura haber implementado talleres, cursos, charlas, video capsulas y/o campañas para sensibilizar y/o educar al personal sobre los estereotipos de género.
- También hay un 35,6% de organizaciones que dice hacer una revisión cuantitativa de salarios desagregado por género anualmente.
- Un 23,3% de las organizaciones dice realizar una encuesta anual para diagnosticar la existencia de discriminación de género, sesgos o estereotipos dentro de la misma.
- También un 23,3% de las organizaciones participantes dice que cuenta con un plan de acción con plazos y metas para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Finalmente, un 9,6% de los participantes encuestados ha contestado que en su organización se han implementado cuotas de género por área/equipo.

Gráfico 5: Iniciativas de Equidad de Género



Estos datos dan cuenta que, aunque existe brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres, las empresas están tomando medidas y los esfuerzos están encaminados en pos de incorporar a las mujeres en el mundo laboral.

Además, en el anexo de este estudio se puede ver un cuadro comparativo con los resultados de los años anteriores.

Cargos de Liderazgo

La implementación de buenas prácticas empresariales con el objetivo de fomentar la inserción y aumentar la participación femenina en el mundo laboral de manera exitosa, es una tarea que las empresas y organizaciones han comenzado a tomar en cuenta, pero que, sin embargo, aún falta mucho por avanzar.

Del presente estudio se puede observar que tan sólo el **30%** de las organizaciones participantes declara tener alguna buena práctica 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 decisión.

i. Ejecución de distintos programas que promueven el liderazgo femenino

- Programas de desarrollo profesional enfocado en mujeres
- Programa de desarrollo de competencias
- Mentorías de crecimiento
- Planes de capacitación
- Planes de sucesión de cargos
- Programa construyendo líderes
- Coaching y acompañamiento para cargos de liderazgo
- Programas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)
- Diplomado de liderazgo femenino
- Mentoría mujeres que inspiran
- Programas para directivos de unidades académicas
- Programas de postgrado
- Programa de formación de liderazgos femeninos
- Comité de talentos: visualizando a mujeres con potencial para asumir cargos de toma de decisión
- Programa Desarrollo potencial profesional (DPP) asegurando equidad en la cantidad de participantes
- Programa de apoyo para jóvenes profesionales y líderes
- Programa de liderazgo positivo
- Talent review
- Programa de formación en gestión académica

ii. Políticas internas:

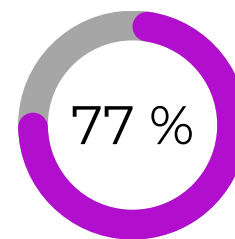
- Transparencia en los criterios para la promoción interna y sin sesgo de género
- Política de personas exentas de sesgo
- Comité de igualdad e inclusión
- Concursos internos con foco en mujeres
- Creación de la dirección de género
- Plan de desarrollo evaluado anualmente
- Asignación de proyectos para evaluación y mejorar competencias

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 de forma reiterada.

La definición anterior es según lo expuesto en la Ley 20.607, pero ahora el 1 de agosto de 2024 entra en vigencia la nueva ley 21.643 (llamada Ley Karin), donde se establece que no es necesario que dichos actos sean reiterados para ser constitutivos de acoso laboral.

Del presente estudio es posible observar que el **77%** de las organizaciones participantes dice que sí ha informado o difundido a sus colaboradores el concepto de acoso laboral.



Organizaciones que han difundido el concepto de acoso laboral

i. Procedimiento de denuncia de acoso laboral

Del total de respuestas de las empresas y organizaciones encuestadas, se desprende que el **79%** de ellas cuenta con algún procedimiento de denuncia, investigación y/o medidas de protección y resguardo disponible y de fácil acceso para todos sus colaboradores.

ii. Procedimiento de denuncia de acoso sexual

Se produce un 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 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 observa que el **78%** de las empresas y organizaciones participantes cuenta con algún procedimiento sobre denuncia, investigación y sanción de acoso sexual disponible y de fácil acceso para todos sus colaboradores.

iii. Procedimiento de denuncia de violencia intrafamiliar

Del total de respuestas de las empresas y organizaciones encuestadas, se desprende que sólo el **26%** de ellas cuenta con algún procedimiento de denuncia, investigación y/o medidas de protección y resguardo disponible y de fácil acceso para todos sus colaboradores. Sin embargo, esto ya es un avance considerando el resultado del 15% en esta pregunta en el diagnóstico del año 2023.

Conciliación vida laboral

Las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar son un conjunto de iniciativas y acciones que buscan facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades profesionales y las obligaciones familiares. Su objetivo es permitir que las personas puedan desarrollar una carrera profesional plena sin que esto implique renunciar a su vida personal o viceversa.

En Chile, se han dado pasos importantes en esta materia. La Ley 21.645, que entró en vigencia en febrero de 2024, establece una serie de medidas para facilitar la conciliación, como el derecho a jornada laboral flexible, el derecho a sala cuna y el derecho a postnatal parental compartido.

De las empresas y organizaciones participantes en este diagnóstico, el **51%** indicó que cuenta con programas que favorecen la conciliación entre la vida laboral, familiar y/o personal.

I. Programas que favorecen la conciliación de vida laboral, familiar y/o personal

INTEGRACIÓN FAMILIAR

- Apoyo psicológico mensual
- Teletrabajo
- Día de la familia
- Actividades deportivas
- Programa de acompañamiento por licencias médicas
- Programa de financiamiento compartido para estudios
- Programa de reconocimiento de excelencia académica
- Convenio con gimnasios
- Día o tarde libre el día de cumpleaños del colaborador
- Flexibilidad en la toma de vacaciones
- Trabajo comunitario de acercamiento a la familia
- Charlas enfocadas en los beneficios para las familias de los colaboradores
- Política de género y conciliación laboral
- Permisos para actividades familiares
- Permiso de mudanza
- Ayuda a familias con necesidades médicas especiales
- Clínica virtual con servicios médicos, legales, sociales, etc.
- Permiso por nacimiento adicional a lo legal
- Permiso de lactancia materna adicional a lo legal
- Fiesta de Navidad
- Actividades vacaciones de invierno y verano
- 2 medias jornadas libres al mes para madres y padres que tengan hijos hasta educación básica.
- Permiso de un día por intervención quirúrgica de hijo o cónyuge
- Permiso para exámenes de salud preventivos
- Plan de vacaciones y receso académico
- Día de la madre y padre libre

FLEXIBILIDAD LABORAL

- Flexibilidad horaria de ingreso y salida
- Teletrabajo si las funciones lo permiten
- Jornada híbrida
- Jornada laboral de 40 horas
- Días administrativos de libre disposición
- Turnos rotativos y flexibles
- Jornadas flexibles
- Día viernes con salida anticipada

BENEFICIOS ECONÓMICOS

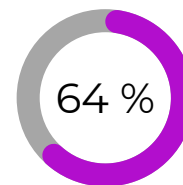
- Programa de beneficios en centros médicos de salud
- Seguro complementario
- Permiso oncológico
- Reconocimiento a la excelencia académica de colaboradores y/o sus hijos

FORMACIÓN Y DESARROLLO

- Capacitación en jornada laboral
- Tiempo flexible para actividades personales con sistema de puntos
- Acceso a capacitaciones lúdicas (no por temas laborales)

II. Programas de flexibilidad laboral

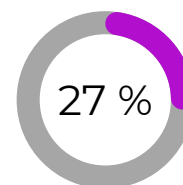
El **64%** de las empresas y organizaciones participantes dice contar con programas de flexibilidad laboral y/o trabajo a distancia para padres y madres trabajadores.



Cuenta con programas de flexibilidad laboral

III. Postnatal extendido para hombres

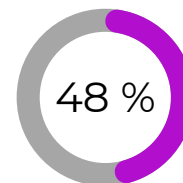
El **27%** de las empresas y organizaciones participantes dice contar con permisos postnatal extendido para hombres sobre los 5 días legales.



Postnatal extendido para hombres

IV. Corresponsabilidad parental

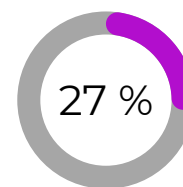
El **48%** de las empresas y organizaciones participantes afirma incentivar o fomentar la corresponsabilidad parental hacia el cuidado y atención de niños y niñas



Incentiva la corresponsabilidad parental

V. Seguimiento de medidas en la empresa

El **27%** de las empresas y organizaciones participantes realiza seguimiento respecto del uso de las medidas de conciliación laboral implementadas y/o disponibles.



Hace seguimiento de sus medidas

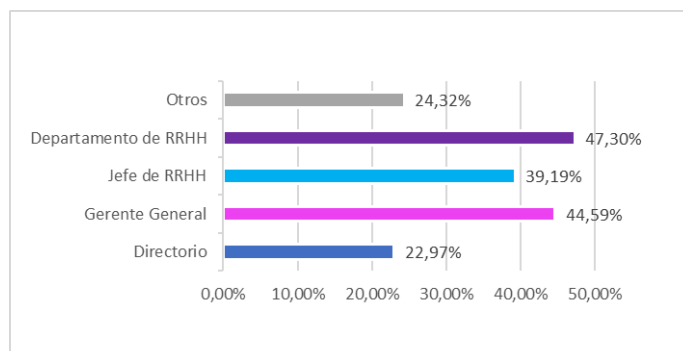
VI. Éxito de medidas en la empresa

Se les preguntó a las empresas y organizaciones por cuán exitosas creen que han sido las medidas implementadas sobre conciliación laboral y familiar. La escala indicaba 1 "No han tenido éxito" hasta 5 "Muy exitoso". El promedio de respuestas fue un **4,1**.

VII. Liderazgo en el desarrollo e implementación de medidas en la empresa

Se les consultó a las organizaciones participantes por quién es el responsable y/o toma el liderazgo en el desarrollo e implementación de medidas y políticas de equidad de género. La pregunta era de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes están sobre el total de las organizaciones y no suman 100%.

Destaca que en general los mayores encargados en este liderazgo son el Departamento de RRHH con el **47,3%** de las respuestas. Y en segundo lugar, el Gerente General con **44,6%**.



Norma Chilena 3262

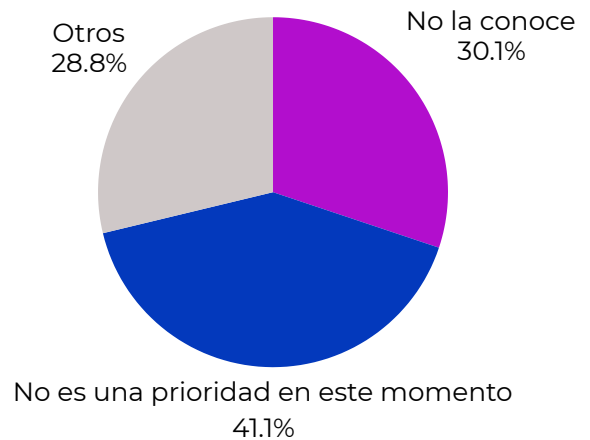
La Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262), busca promover la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones, generando un impacto positivo para las personas y su entorno.

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.

De las empresas y organizaciones participantes, sólo 1 de 73 está certificada con la norma chilena 3262, lo que equivale al **1,4%** del total. Cabe mencionar, sin embargo, que las empresas certificadas a nivel nacional ascienden a apenas a 105 a la fecha.

Frente a la pregunta de por qué las organizaciones no están certificadas bajo la Norma Chilena 3262, el **41%** dice que no es una prioridad, un **30%** no la conoce y el **29%** restante ha especificado otros motivos por los que no está certificada, entre esos motivos han dicho que no les compete porque es para grandes empresas, que se aplican medidas internas de equidad de género o que están trabajando en la certificación.



Ficha resumen de buenas prácticas empresariales

Ingreso a la empresa: Procesos de reclutamiento y selección	Reclutamiento y selección sin sesgo de género
	Contratación equitativa
	Salario por cargo, independiente del género del trabajador
	Ternas/cuaternas mixtas y diversas
	En ciertas áreas se privilegia el ingreso de mujeres
	Programa buenas prácticas laborales con equidad de género SERNAMEG
	Participación femenina en rol de liderazgo administrativo y operativo
	En cargos de supervisión y jefaturas se privilegia optar por candidatas
	Se prioriza el género menos representado frente a candidatos con mismo mérito y condiciones
Bienestar y desarrollo: Beneficios y compensaciones	Opción de teletrabajo, modalidad híbrida y horarios diferidos
	Bonos por fin de temporada
	Programa de conciliación laboral SENDA
	Permisos con goce de sueldo para atender a hijos o familiares
	Programa de asistencia legal, psicológica y financiera
	Convenios con instituciones de salud mental, charlas de manejo de estrés
	Apoyo económico escolar
	Beneficio de pago de jardín infantil hasta los 6 años de edad del hijo/a
	Exámenes de salud preventivos y becas de estudios
Capacitación	Charlas de manejo financiero para mujeres
	Programa de desarrollo laboral y liderazgo para mujeres
	Flexibilidad horaria para aquellos que estudian o se capacitan
	Talleres sobre educación financiera y previsional para la mujer
	Curso de equidad de género para toda la organización

Ficha resumen de buenas prácticas empresariales

Capacitación	Becas y bonos educacionales
	Webinar sobre prevención de acoso laboral y violencia en el trabajo
	Programas de atracción temprana con foco en mujeres
	Plan de capacitación Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
	Horas de capacitación promedio equitativas entre géneros
Otros	Desarrollo de técnicas de liderazgo para hombres y mujeres
	Promoción de la participación femenina en cargos operata
	Más flexibilidad en horarios en terreno para mujeres con hijos menores
	Alianza con instituciones que apoyan el desarrollo de equidad
	Canal de denuncias por violencia-acoso
	Asistente social como mediadora en resolución de conflictos
	Cuota de género en cargos operativos
	Decálogo de buenas prácticas laborales de conciliación
	Incorporación de mujeres en cargos ocupados históricamente por hombres
	Igualdad salarial en todos los escalafones de cargos
Beca ingeniería para mujeres que estudian carreras en áreas STEM	

Anexo comparativo con años anteriores

ANEXO COMPARATIVO CON RESULTADOS DIAGNÓSTICOS 2023	2022	2023	2024	Variación
Total de organizaciones participantes	42	46	73	27
Total de trabajadores de las organizaciones participantes	18.719	12.336	26.553	14.217
Perfil de los colaboradores				
Participación Femenina	37,0%	34,0%	30,0%	-4,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas contratadas directamente con jornada completa	78,0%	77,0%	74,0%	-3,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas subcontratadas con jornada completa	14,0%	8,0%	13,0%	5,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas contratadas directamente con jornada parcial	7,0%	7,0%	8,0%	1,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas subcontratadas con jornada parcial	1,0%	8,0%	5,0%	-3,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en directorio	19,5%	16,2%	32,0%	15,8%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en gerencia general y otras gerencias	34,2%	26,8%	30,0%	3,2%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en mandos medios con personal a cargo	38,8%	33,0%	30,0%	-3,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en mandos medios sin personal a cargo	54,2%	47,5%	38,0%	-9,5%
(%) de representación de mujeres sobre total de personas en mandos sin personal a cargo	37,4%	40,9%	33,0%	-7,9%
Nuevas contrataciones				
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en Directorio	40,0%	-	45,5%	45,5%
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en gerencia general y otras gerencias	37,5%	10,0%	17,2%	7,2%
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en mandos medios con personal a cargo	61,0%	35,3%	28,3%	-7,0%
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en mandos medios sin personal a cargo	52,2%	51,8%	44,6%	-7,2%
(%) de representación de mujeres sobre total de nuevas contrataciones en mandos medios sin personal a cargo	40,5%	42,5%	41,3%	-1,2%
Número de personas promovidas	-	300	583	283
(%) de representación de mujeres sobre total de personas promovidas	-	38,7%	36,7%	-2,0%
Número de personas que abandonaron la compañía	-	1.897	2.941	1.044
(%) de representación de mujeres sobre total de personas que abandonaron la compañía	-	40,5%	36,6%	-3,9%
Edad promedio de jubilación de las mujeres	-	61	61	-
Equidad de género				
(%) de organizaciones que cuenta con alguna política/plan/programa de igualdad/equidad de género	-	45%	37%	-8,0%
(%) de organizaciones que hace una revisión anual de la Brecha Salarial entre hombres y mujeres	-	45%	48%	3,0%
(%) 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%	36%	3,0%
(%) de organizaciones que toma algún tipo de medida proactiva para impulsar la contratación de mujeres en todos los niveles, áreas y estamentos	-	50%	45%	-5,0%
(%) de organizaciones que realiza alguna encuesta anual para diagnosticar existencia de discriminación de género, sesgos, o estereotipos	-	19%	23%	4,0%
(%) de organizaciones que tiene cuotas de género por área/equipo dentro de la organización	-	5%	10%	5,0%
(%) de organizaciones que cuenta con un proceso de reclutamiento, selección y contratación sin sesgos de género o situaciones de discriminación de género	-	86%	78%	-8,0%
(%) de organizaciones que evalúa que el lenguaje de sus publicaciones y contenido de marketing u otros sea inclusivo antes de publicarlo	-	69%	79%	10,0%
(%) de organizaciones que hace una revisión cuantitativa de salarios desagregado por género anualmente	-	29%	36%	7,0%
(%) de organizaciones que cuenta con un plan de acción con plazos y metas para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres	-	7%	23%	16,0%
Cargos de Liderazgo				
(%) organizaciones que implementan prácticas para promover el liderazgo femenino	45%	40%	30%	-10%
Acoso laboral				
(%) de organizaciones que difunde concepto de acoso laboral	-	65%	77%	12,0%
(%) de organizaciones que cuenta con procedimientos de denuncia de acoso laboral	67%	80%	79%	-1,0%
(%) de organizaciones que cuenta con procedimientos de denuncia de acoso sexual	-	78%	78%	-
(%) de organizaciones que cuenta con procedimientos de denuncia de VIF	-	15%	26%	11,0%
Conciliación vida laboral				
(%) de organizaciones que cuenta con programas de conciliación laboral	53%	54%	51%	-3%
(%) de organizaciones que cuenta con programas de flexibilidad laboral	55%	69%	64%	-5%
(%) de organizaciones que cuenta con postnatal extendido para hombres	35%	20%	27%	7%
(%) de organizaciones que incentiva corresponsabilidad parental	-	48%	48%	-
NCH3262				
(%) de organizaciones que se encuentra certificada en NCH3262	12%	4%	1%	-3%



COMISIÓN
CAPITAL
HUMANO
ASIVA



COMISIÓN
MUJER Y
LIDERAZGO
ASIVA



Agradecemos a las 73 empresas y organizaciones participantes del Tercer Diagnóstico de Participación Laboral Femenina de la Región de Valparaíso, el cual nos permitirá seguir potenciando el liderazgo de la mujer dentro de las organizaciones, convencidas del aporte que podemos ser para nuestras empresas, organizaciones y para el desarrollo de nuestra Región.