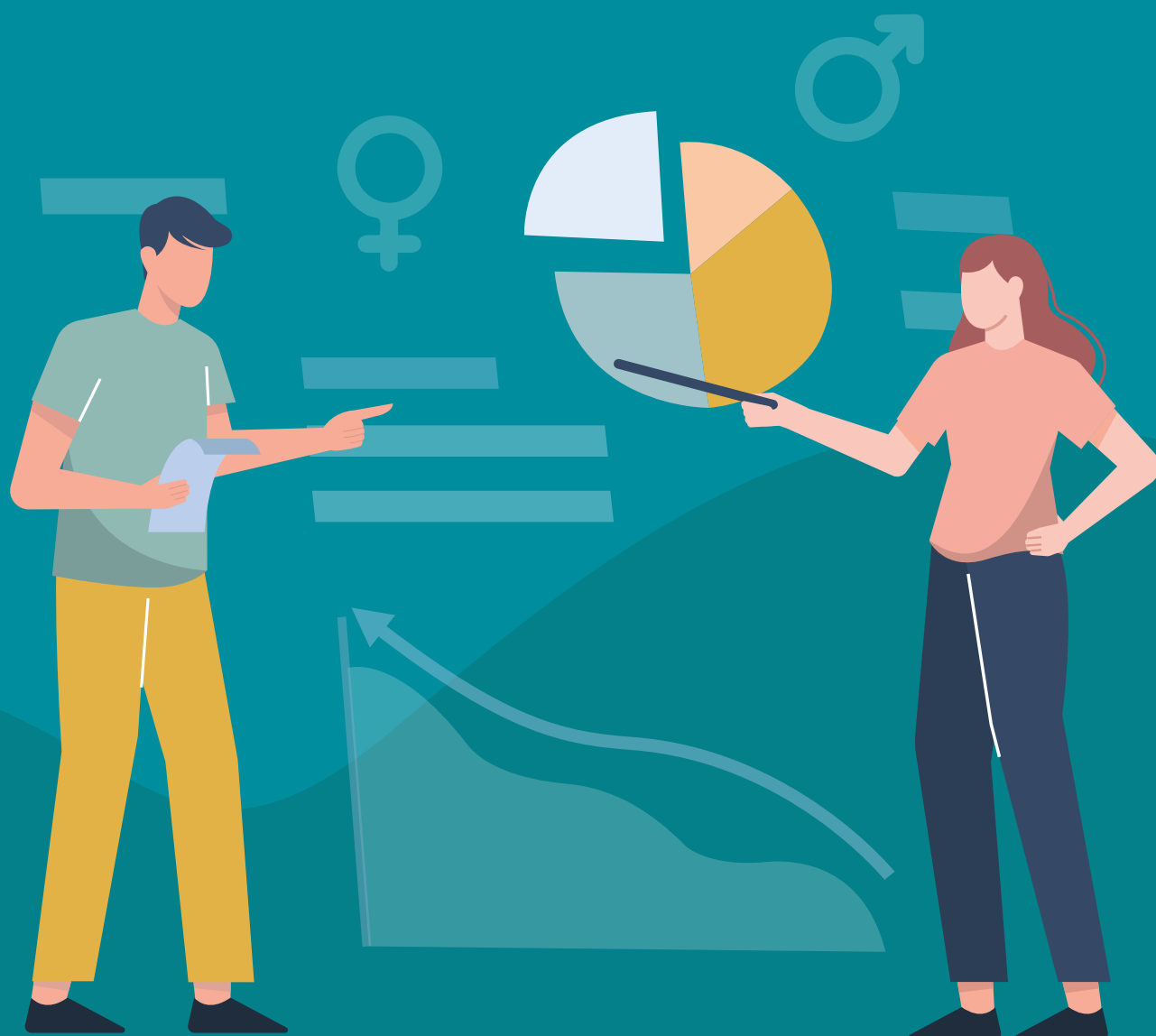


RADIOGRAFÍA DE INDICADORES DE GÉNERO BÍO BÍO

2023



Coordinación general y levantamiento de información

Comité de Género y Liderazgo y equipo ejecutivo de la Cámara de la Producción y del Comercio, CPC Biobío

Coordinación técnica de la publicación

Facultad de Comunicaciones, Universidad del Desarrollo

Equipo Investigador

Claudia Reyes Betanzo

Patricio Velásquez Bustos

Edición general

Beatriz Seguel F.

Carolina Mardones F.

Asesorías gráfica y diseño

Motif SpA

Publicado en noviembre 2023





Mensajes	7
Presentación	11
Resultados	13
Primera parte: Estadísticas e Indicadores de Género	13
Segunda parte: Brechas Salariales de Género	15
Tercera parte: Mejores prácticas	16
Conclusiones y Desafíos	55
Referencias Bibliográficas	58
Anexos	64
Discusión teórica	65
Metodología y objetivos	73
Instrumento de Medición	76



Mensajes



Beatriz Seguel Franzani

*Presidenta del Comité de Género y Liderazgo
y Directora CPC Biobío*

La equidad de género se ha consolidado como un valor universal indispensable para alcanzar un desarrollo sostenible integral. Es el fundamento sobre el cual se construyen economías más fuertes, organizaciones más resilientes y comunidades más saludables.

Fortalecer la inclusión de las mujeres en los distintos estamentos y funciones de las organizaciones abre camino a una serie de oportunidades y ventajas competitivas que potencian la innovación, mejora la toma de decisiones y la sostenibilidad económica regional y nacional.

Con esta visión el directorio de la CPC Biobío invitó en enero de 2022 a un grupo de mujeres del mundo de la empresa a formar el Comité de Género y Liderazgo. Extendimos la invitación a las demás empresas de la CPC y la respuesta superó nuestras expectativas en cuanto al interés por participar. Hemos compartido buenas prácticas y suscrito un Compromiso con la

Equidad. Pero necesitábamos contar con una mirada certera respecto de cómo se está instalado el enfoque de género en las empresas del gremio, con el fin de trazar una ruta gremial que apoye efectivamente a sus empresas. Sabemos que estamos dando pasos en equidad e igualdad y queremos hacerlo con la convicción que los esfuerzos están bien enfocados.

Aunque sabemos que Chile ha registrado notables avances en materia de equidad de género, ubicándose, por ejemplo, en la posición 47 entre 146 países en el Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial y en el puesto 12 dentro de América Latina y el Caribe, siguen reproduciendo brechas significativas.

A pesar de los avances, la representación de las mujeres en ámbitos de decisión económica y política sigue siendo limitada. Superar estas brechas es una oportunidad para aprovechar las ventajas competitivas y el crecimiento económico

que su integración supone. De hecho, se estima que cerrar las brechas de género en la fuerza laboral podría incrementar el PIB del país en hasta un 24%.

En la CPC Biobío hemos asumido un compromiso con la equidad de género, no sólo como un deber ético, sino como una estrategia esencial para el crecimiento y la competitividad de las empresas.

Estamos dando pasos que nos permitan apoyar a las empresas en la gestión de género. Nos hemos abocado a aprender, compartir buenas prácticas y relacionarnos con los actores que están participando en el desarrollo de este tema.

Reconociendo el valor de los datos, ***iniciamos este viaje para medir el estado actual de nuestras organizaciones, sabiendo que el aporte de este ejercicio está en la oportunidad futura para que cada empresa pueda desarrollar acciones medibles en el tiempo, con objetivos claros y siempre jerarquizado qué brechas abordarán en primer lugar, según las necesidades particulares y sus modelos de negocios.***

Este ejercicio estadístico es solo un primer paso, sabemos que aún queda mucho por avanzar y profundizar en la materia.

Nuestro norte es llegar a que las empresas de la Región y el país puedan implementar, medir y comunicar prácticas, como la promoción de la diversidad en los puestos de liderazgo, la implementación de políticas de trabajo flexible y la creación de programas de mentorías y capacitación con perspectiva de género. Estas son medidas que no solo favorecen la equidad

de oportunidades, sino que también promueven la excelencia empresarial.

Finalmente, desde el Comité de Género de la CPC Biobío quiero agradecer a la Facultad de Comunicaciones de la Universidad del Desarrollo, en especial a la Dra. Claudia Reyes Betanzo y al co-investigador Patricio Velásquez Bustos por su trabajo en este estudio.

También el apoyo de Paola Vilugrón, Gerente de Estudios de la CPC Biobío en la revisión y procesamiento del estudio. Su dedicación ha proporcionado una herramienta valiosa para todas las empresas y organizaciones interesadas en mejorar su competitividad y contribuir al desarrollo económico de Chile.

Esta Radiografía de Indicadores de Género Biobío es un llamado a la acción para que todas las empresas y organizaciones de la región y del país tomen medidas concretas hacia la equidad de género. Con esta información, podemos avanzar hacia un futuro donde las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para contribuir al éxito y la innovación de nuestras empresas y, por extensión, al progreso económico de nuestra nación.



Carolina Mardones Figueroa
Decana Facultad de Comunicaciones
Universidad del Desarrollo

A través de esta publicación, nos complace presentar el estudio “Radiografía de Indicadores de Género Biobío 2023”, una iniciativa desarrollada por investigadores de la Facultad de Comunicaciones de la Universidad del Desarrollo, en colaboración con la Cámara de la Producción y el Comercio, CPC Biobío. Este proyecto nace con la firme intención de proporcionar información de valor para que las empresas de nuestra región implementen estrategias efectivas orientadas a reducir las brechas de género existentes en el sector.

Esta investigación es un claro ejemplo de la importancia de la vinculación entre la universidad y la comunidad del Biobío. Creemos firmemente que la sinergia entre la academia y los diversos actores de la sociedad es fundamental para impulsar el desarrollo sostenible de nuestra región. La colaboración entre instituciones públicas, privadas y académicas no solo enriquece el proceso de investigación, sino que también asegura que los resultados sean aplicables y beneficiosos para toda la comunidad.

Con este estudio, la Universidad del Desarrollo reafirma su compromiso con la generación de conocimiento relevante y su aporte a la sociedad.

Nuestra investigación y proyectos de asesoría están diseñados para comprender y abordar desafíos complejos, y la brecha de género es, sin duda, uno de ellos. Es nuestro deber como institución educativa contribuir activamente en la búsqueda de estrategias innovadoras y efectivas.

Desde nuestra facultad, también queremos destacar la importancia de la comunicación como herramienta fundamental para liderar el cambio cultural dentro de las instituciones. Este estudio no solo aporta datos e información, sino que también fomenta la creación de un diálogo abierto y constructivo. Mediante la promoción de procesos de escucha activa, el análisis de contextos complejos y la sistematización de procesos de intervención, podemos construir juntos una sociedad más inclusiva.

Invitamos a todas las empresas y organizaciones de la región a utilizar este estudio como una guía para implementar cambios significativos en sus políticas y prácticas laborales. Juntos, podemos hacer de la región del Biobío un ejemplo de desarrollo sostenible.



Presentación

La Cámara de la Producción y del Comercio de la Región del Biobío (CPC Biobío) en colaboración con la Facultad de Comunicaciones de la Universidad del Desarrollo han asumido el compromiso de comprender el estado actual de las organizaciones asociadas a nivel regional en materia de equidad de género. Iniciativa que nació desde la gestión del Comité de Género y Liderazgo de la multigremial, formado el año 2022 y que busca, crear valor y promover la igualdad de oportunidades y la equidad de género en las organizaciones regionales.

El presente estudio, que contó con la colaboración de sesenta y tres organizaciones asociadas a la Cámara de la Producción y del Comercio de la Región, tiene como objetivo realizar un diagnóstico que identifique brechas y desafíos de la gestión de género como inequidades y barreras al interior de las organizaciones regionales. Concretamente, se busca evaluar la participación de mujeres y hombres, detectar brechas salariales de género y destacar las mejores prácticas en términos de equidad de género implementadas por las empresas.

La metodología empleada en este estudio fue de naturaleza cuantitativa, caracterizada por la medición y el análisis numérico de los datos (Guzmán, 2023). Se utilizó un cuestionario online con muestras probabilísticas independientes, basándose en tres módulos de análisis: participación de mujeres y hombres en las empresas, brechas salariales de género y mejores prácticas. Este instrumento se basó en dos estudios previos que evaluaron la participación y reducción de brechas de género en empresas que cotizan en la Bolsa Santiago.

Los resultados obtenidos evidencian brechas significativas en la representación de mujeres en posiciones de liderazgo y en la remuneración equitativa. A pesar de estas barreras e inequidades, se identificaron prácticas prometedoras en algunas

Este estudio resalta la urgente necesidad de abordar la equidad de género en el ámbito empresarial en la Región del Biobío. Se recomienda a las empresas y organizaciones a liderar el cambio hacia una mayor equidad de género, dentro de sus culturas organizacionales.

empresas, incluyendo políticas de igualdad salarial, programas de desarrollo profesional para mujeres y la creación de un ambiente de trabajo más flexible e inclusivo.

Este estudio resalta la urgente necesidad de abordar la equidad de género en el ámbito empresarial en la Región del Biobío. Se recomienda a las empresas y organizaciones a liderar el cambio hacia una mayor equidad de género, dentro de sus culturas organizacionales. Reconociendo que las acciones deben ser incorporadas en políticas y planes de gestión con objetivos al corto, mediano y largo plazo, las cuales impactan positivamente no sólo en la vida de hombres y mujeres, sino que también fortalecen la cultura corporativa, el valor de marca y representan oportunidades de crecimiento en los modelos de negocios sostenibles.

Finalmente, el valor de esta experiencia regional radica en el compromiso de las organizaciones con la diversidad y la inclusión, no sólo con respecto al cumplimiento normativo o requerimientos sociales, sino que también en las ventajas competitivas que permiten a las organizaciones elevar su posicionamiento estratégico, atraer talentos y nuevos clientes en un mercado global cada vez más consciente de la ética y la responsabilidad social.



Resultados



PRIMERA PARTE Participación de mujeres y hombres en las empresas

Se debe entender la participación de mujeres y hombres dentro de los ecosistemas laborales como la capacidad de las personas para acceder a un trabajo remunerado y generar sus propios recursos, experiencias, condiciones y factores esenciales para construir autonomía y asegurar el bienestar individual, tal como lo indica el cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile (2022).

Para la revisión de la proporción entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones analizadas, se trabajó con la caracterización de cargos en dos categorías, siguiendo la estructura del Reporte de Indicadores de Género de las Empresas que informan a la Comisión para el Mercado Financiero (2022).

Esta descripción normaliza dos categorías:



Nivel Ejecutivo

Directivos, ejecutivos superiores, gerentes y subgerentes.



Nivel Administrativo y Medio

Administrativos, asistentes, operarios, técnicos, profesionales, analistas, supervisores y jefaturas.

Para el caso de la Región del Biobío, y de acuerdo a los datos entregados por las organizaciones participantes en el presente estudio, se observan diferencias entre el número de mujeres y hombres a nivel de directorio, gerencias, jefaturas, así como en la totalidad de la dotación de los trabajadores y trabajadoras por empresa.

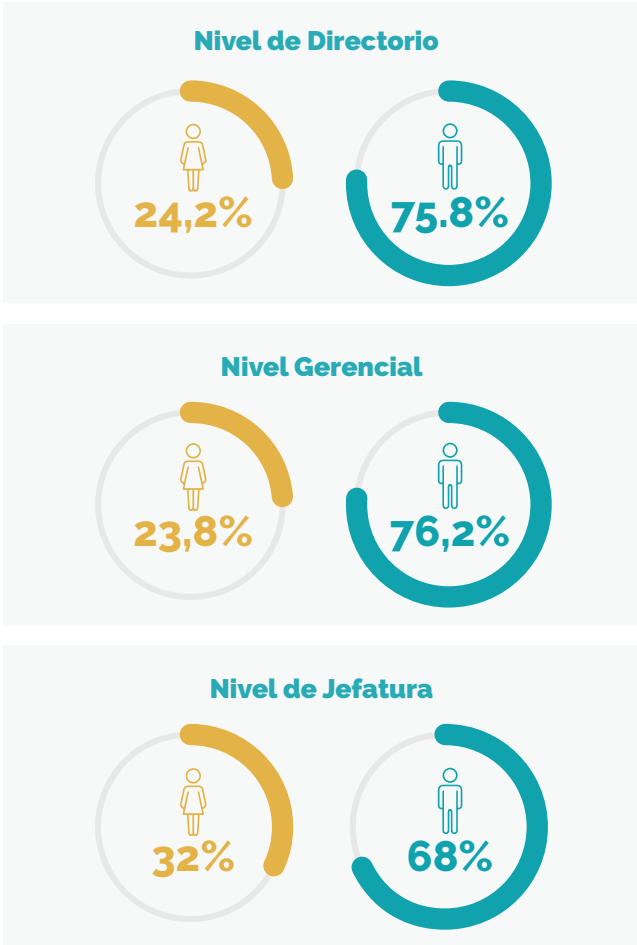
Desagregadamente, tal como se aprecia en la Tabla 1:

A nivel de directorio, sólo un 24,2% representan mujeres, a diferencia de un 75,8% que son hombres.

En los niveles gerenciales, el fenómeno es similar, los hombres ocupan un 76,2% de los cargos gerenciales y las mujeres sólo un 23,8%.

En cuanto a jefaturas, el porcentaje de mujeres aumenta un poco, representando un 32% de mujeres jefas, versus un 68% de hombres que ocupan cargos similares.

A nivel general, considerando la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas analizadas, se observan diferencias proporcionales en términos de participación femenina, con sólo un 29% de puestos de trabajo ocupados por mujeres y un 70,3% ocupado por hombres.



Al observar experiencias comparadas, el promedio de mujeres en los directorios de las grandes compañías en los países de la OCDE es de 28%. Chile tiene un promedio de 17,1% de acuerdo con el ranking 2022 de “Participación femenina en los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa”, realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Tabla 1: Participación de hombres y mujeres en las empresas

	Directorios		Gerencias		Jefaturas		Totales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Totales	226	72	706	220	1.804	850	25.113	10.593
Porcentajes	75,8%	24,2%	76,2%	23,8%	68,0%	32,0%	70,3%	29,7%



SEGUNDA PARTE

Brechas Salariales

A nivel internacional la Organización de Naciones Unidas (2020) entiende que las brechas salariales de género corresponden “al porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres”.

De acuerdo a la Tabla 2, se observa un rango amplio de brechas, que van desde un 0% a más del 50% respectivamente. Destaca positivamente el alto porcentaje de organizaciones que manifiestan un rango de 0% en sus brechas salariales, tanto para gerencias (32%) como para jefatura (30%).

En el análisis, le siguen con un 8% y 10% las brechas salariales a nivel gerencial y ejecutivo en el rango de 1-10%, cifra igualmente proporcional al 13,6% observada en la brecha salarial a Nivel Ejecutivo informada por el Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las empresas que reporta ante la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), tendencia que

42%

Nivel Gerencial

48%

Nivel de Jefaturas

no tienen estimada la brecha salarial dentro de sus empresas

demuestra los desafíos a nivel regional y nacional por combatir y cerrar proporcionalmente estas brechas.

Sin embargo, resulta necesario destacar el número de entidades que a nivel gerencial (42%) y de jefaturas (48%) **no tienen estimada la brecha salarial dentro de sus empresas**.

El cálculo de este dato es elemental como punto de partida para el diseño de cualquier estrategia de gestión en materia de equidad de género, que implica, precisamente, tener antecedentes y datos para identificar el tipo de medidas correctivas y formativas que se trazaran a nivel de empresa.

Tabla 2: Brechas salariales

	Nivel Gerencial		Nivel de Jefatura	
No Estimado (NE)	25	42%	29	48%
No hay Mujeres (NM)	3	5%	1	2%
Sin Respuesta (SR)	2	3%	2	3%
Brecha 0%	19	32%	18	30%
Brecha entre 1%- 10%	5	8%	6	10%
Brecha entre 11%-20%	0	0%	2	3%
Brecha entre 21%-30%	4	7%	2	3%
Brecha entre 31%-40%	0	0%	0	0%
Brecha entre 41%-50%	0	0%	0	0%
Brecha más de 50%	2	3%	1	2%



TERCERA PARTE

Mejores Prácticas

De acuerdo con la Guía de Buenas Prácticas para Integrar la Igualdad de Género en las Empresas, elaborado por la Fundación Mujeres para el Desarrollo del Programa de Promoción de la Igualación de Oportunidades en Empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura y la Unión Europea (2015), mejores prácticas se definen como **“toda medida, acción positiva o plan compensatorio, que tenga como objetivo combatir las discriminaciones que no resultan necesariamente de la adopción de actitudes discriminatorias e intencionadas dentro de las organizaciones”**.

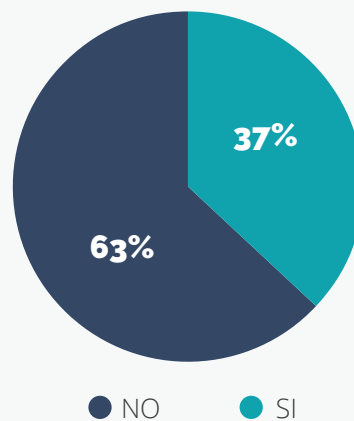
1. Compromiso con la Igualdad de Género

El compromiso de la organización como un requisito para garantizar el cumplimiento de los objetivos de equidad de género se entiende como la declaración o manifestación explícita, liderada y asumida por la dirección de la compañía, formalizando este compromiso mediante documentos troncales que recojan este objetivo como básico y al mismo nivel que cualquier otro (Fundación Mujeres para el Desarrollo, 2015).

Al momento de declarar si las empresas tienen una política de compromiso con la igualdad de género, la mayoría de las organizaciones declaró que no cuentan con dicha declaración (63%) y sólo un 37% afirma tenerla. (Gráfico 1)

Gráfico 1: Política de Compromiso

¿Tiene una política de compromiso con la igualdad de género?

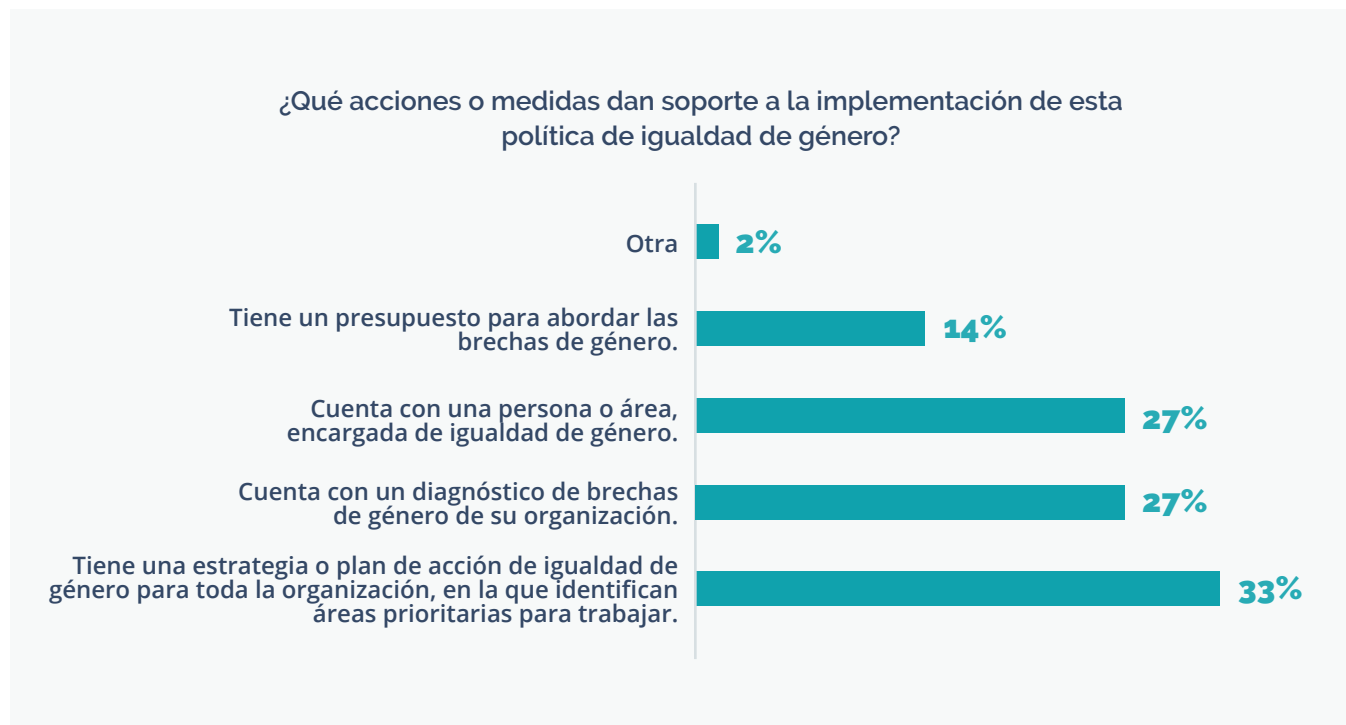


A las organizaciones se les preguntó ¿qué acciones o medidas dan soporte a la implementación de esta política? El 33% declara tener una estrategia que identifica áreas prioritarias para trabajar, mientras que un 27% cuenta con un diagnóstico de brechas de género. El mismo porcentaje afirma contar con una persona o área encargada de la igualdad de género.

La minoría de las empresas tienen presupuesto para abordar las brechas (14%). Un 2% declara realizar alguna otra acción. (Gráfico 2)

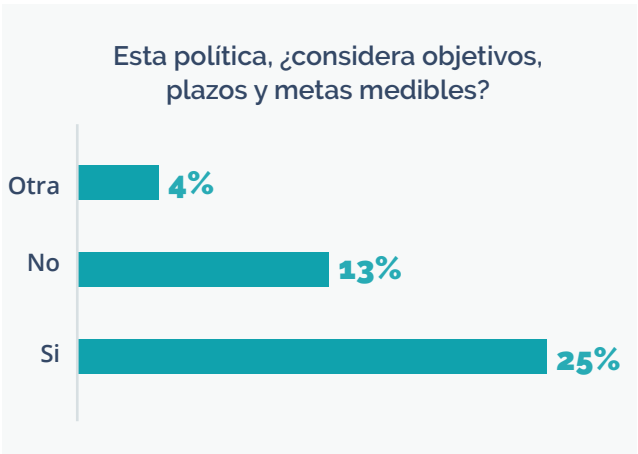
El 33% declara tener una estrategia que identifica áreas prioritarias para trabajar, mientras que un 27% cuenta con un diagnóstico de brechas de género.

Gráfico 2: Acciones o medidas que dan soporte a la implementación de políticas de igualdad de género



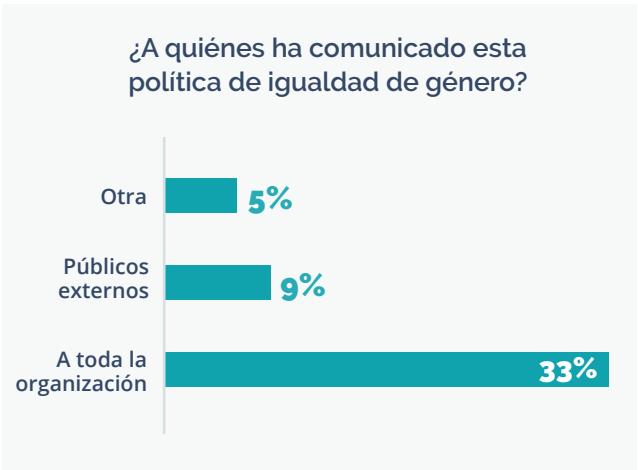
Por otra parte, cuando se les pregunta si esta política considera objetivos, plazos y metas medibles, el 25% afirma que sí; un 13% establece que no y un 4% se define como otro. (Gráfico 3)

Gráfico 3: Consideración de objetivos, plazos y metas



Al momento de comunicar la política de igualdad de género, un 33% establece haberlo comunicado a toda la organización, mientras que un 9% lo comunica a los públicos externos. Sólo un 5% afirma otra opción. (Gráfico 4)

Gráfico 4: Comunicación de políticas de igualdad de género



2. Políticas de No Discriminación y Garantías de Igualdad de Oportunidades

Una Política de No Discriminación y Garantías de Igualdad de Oportunidades dentro de las organizaciones es una normativa interna que establece un compromiso formal y operativo para evitar y contrarrestar cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo, promoviendo un entorno laboral que brinde las mismas posibilidades de acceso, permanencia y desarrollo profesional a todas y todos las y los trabajadores, independientemente de su género, etnia, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición personal o social (OIT, 2020).

De acuerdo con ONU Mujeres, estas políticas constituyen un pilar esencial para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral y deben estar integradas en todas las prácticas y estrategias de recursos humanos de las empresas.

Su objetivo es asegurar que hombres y mujeres gocen de igualdad de condiciones en el acceso a oportunidades de trabajo, formación profesional y ascensos, así como en sus remuneraciones por un trabajo de igual valor (ONU Mujeres, 2023).

En el presente estudio, al momento de hablar de políticas o medidas para corregir, formar y prevenir conductas, acciones o medidas dentro de las organizaciones que favorezcan la discriminación y garanticen la igualdad de oportunidades, un 48% de las empresas participantes en este estudio afirman contar con dicho instrumento y un 52% dicen no tener. (Gráfico 5)

Gráfico 5: Política de discriminación y garantías de igualdad de oportunidades

El porcentaje de organizaciones que no tienen una política o medidas para evitar discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades (52%), se aleja de buenas prácticas y recomendaciones que en la actualidad ya forman parte de una agenda de género gubernamental. El Decálogo de Buenas Prácticas para Fomentar la Participación de las Mujeres en el Sector Financiero (2022) elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en colaboración con la Asociación

Mujeres en las Finanzas (MEF), recomiendan a las organizaciones y empresas en el punto 9 de la guía: “Generar Protocolos y Políticas Internas que se ajusten a la normativa legal y se atrevan a mover fronteras”.

Las organizaciones también fueron consultadas con respecto a cómo se aplica esta política para evitar alguna discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades. De ellas, **un 48% cuenta con mecanismos o canales confidenciales de reclamo y de resolución de conflictos sobre género y discriminación; un 38% capacita a todas las personas contratadas sobre no discriminación e igualdad de género; un 32% realiza formación de género para las personas con cargo de liderazgo en la organización; sólo un 24% afirma que una parte independiente está a cargo del mecanismo de reclamos y resolución y un 2% declara aplicar otro tipo de medidas.** (Gráfico 6)

El valor de 32% en materia de formación de liderazgo resulta preocupante, pues siguiendo con el Decálogo de Buenas Prácticas (2022), avanzar en materia de inclusión y oportunidades igualitarias entre hombres y mujeres en las empresas, requiere que se creen “programas propios de mentoría, liderazgo y patrocinio que respondan a la realidad organizacional, capacitando a hombres y mujeres, sobre todo a nivel de gerencias y directorios para que desde la línea directiva se comprenda la importancia de estas políticas”.

Gráfico 6: Política o medida para evitar la discriminación

3. Igualdad de Oportunidades en los Procesos de Contratación

Otro aspecto que se midió en este estudio fue si las empresas contaban con un enfoque que dé garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de contratación. Con respecto a este punto, un 63% de las organizaciones contestó afirmativamente y sólo un 37% afirmó no tener dicho enfoque. (Gráfico 7)

Gráfico 7: Garantía para la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación



Las organizaciones que cuentan con procesos de selección y contratación basados en criterios de igualdad de oportunidad es porcentualmente representativo, acciones que son fuertemente intencionadas e impulsadas con una serie de medidas y políticas públicas que forman parte, por ejemplo, del 4° Plan Nacional de Igualdad 2018-2030 impulsado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el cual plantea metas, indicadores y compromisos actuales y activos para avanzar en igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Compromiso que incluso condujo a la conformación de la Secretaría Técnica para la implementación y evaluación del Plan 2018-2030 (Cuenta Pública Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2022).



Al momento de preguntar por una política o procedimiento que aborde específicamente la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación, un 36% estableció tener dicho procedimiento y/o política. El 33% restante afirmó lo contrario. (Gráfico 8)

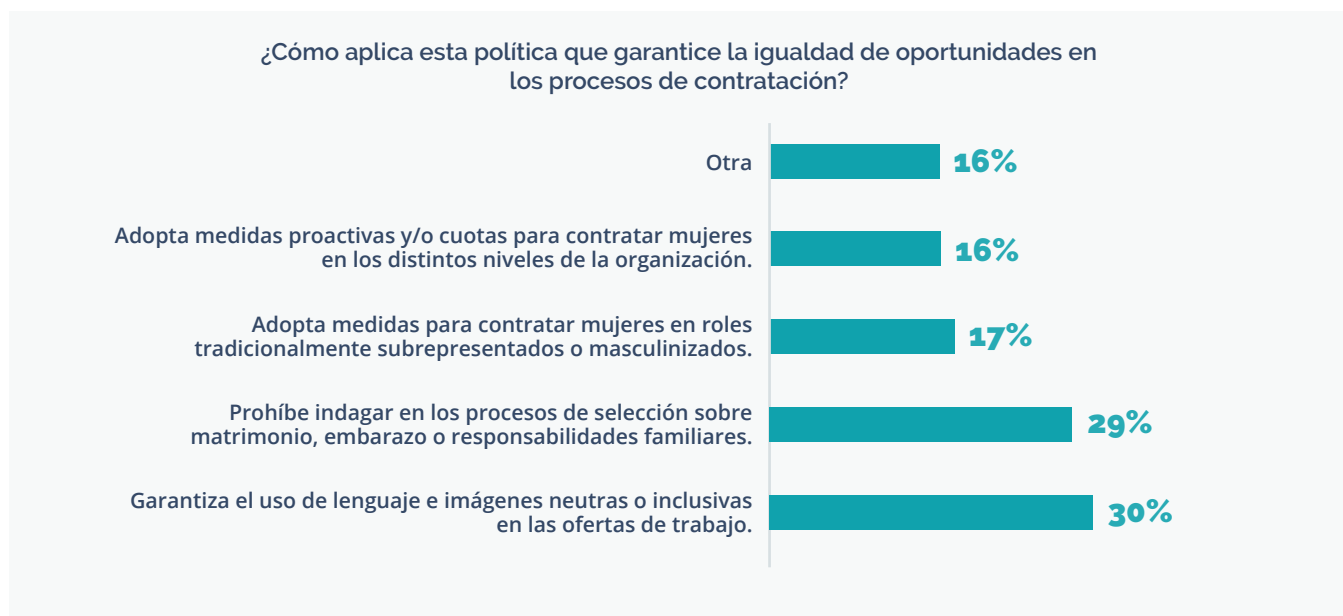
Gráfico 8: Política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal



Con respecto a medidas más concretas que garanticen los procesos de contratación con igualdad de oportunidades, un 30% garantiza el uso de lenguaje e imágenes neutras o inclusivas en las ofertas de trabajo; un 29% de las organizaciones encuestadas afirma que lo hace a través de la prohibición de indagar en los procesos de selección con respecto a matrimonio, embarazo o responsabilidades

familiares. Sólo un 17% dice adoptar medidas para contratar mujeres en roles tradicionalmente subrepresentados o masculinizados y aún más bajo, con una representación del 16% están las organizaciones que adoptan medidas proactivas y/o cuotas para contratar mujeres en los distintos niveles de la organización. Con el mismo 16% se encuentran las que generan otro tipo de acciones. (Gráfico 9)

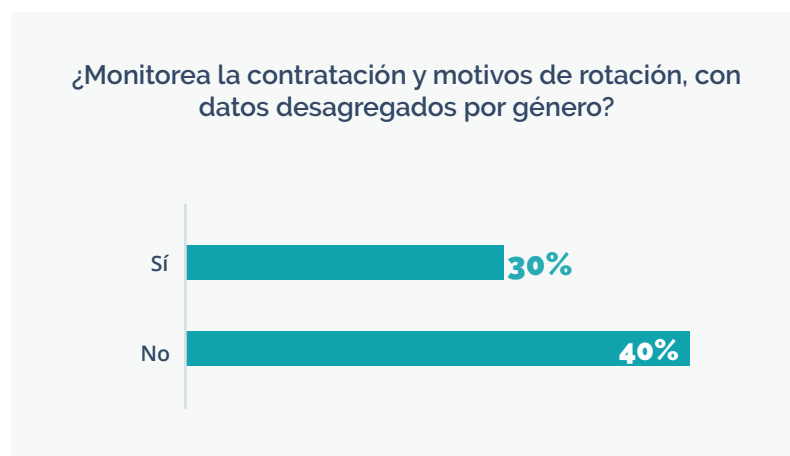
Gráfico 9: Aplicación de políticas que garantice la igualdad de oportunidades en la contratación de personal



Otro aspecto es el que tiene relación con el monitoreo de los procesos de contratación y motivos de rotación con datos desagregados por género.

Sólo un 30% de las empresas encuestadas afirma realizar dicha desagregación, mientras que un 40% no lo ejecuta. (Gráfico 10)

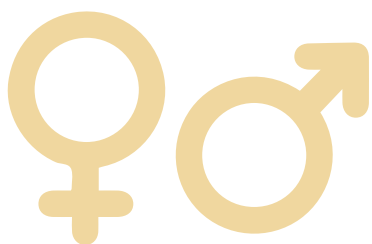
Gráfico 10: Monitoreo en la contratación y motivos de rotación



El balance y control de género en los espacios de trabajo se alcanza, precisamente, “cuando las y los colaboradores pueden acceder y disfrutar los mismos beneficios, derechos y oportunidades en ingreso, permanencia y desarrollo” (WGEA, 2019).

En este sentido, el Manual de Buenas Prácticas de Género: Aportes a la gestión del balance en los equipos, desde la experiencia del Programa Mentoría Balance + a cargo de Mujeres Empresarias (2022), recomienda entre otros:

- La generación de diagnósticos sobre la participación de hombres y mujeres en cargos y áreas de la empresa para identificar focos de subrepresentación.
- Sistematizar las descripciones de perfiles basada en competencias y en un lenguaje neutral, que implique evitar el binomio femenino y masculino e interpretar vocablos basados en la representación plural e institucional, ejemplo: niños y niñas, padres y apoderados, profesores y profesoras, se puede resumir en comunidad escolar, tal como lo advierte las Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género, publicada por la Unidad de Comunicaciones Superintendencia de Seguridad Social (2020).
- Establecer equipos mixtos para la selección de personas. La inclusión de “paneles diversos” (género, carrera, cargo, experiencia) disminuye posibilidades de discriminación por razones de distinto tipo.



4. Enfoque de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades en el Desarrollo de Carrera

Un aspecto clave al momento de establecer indicadores de género es el que tiene que ver con las oportunidades de desarrollo de carrera. En este sentido, un 62% de las empresas encuestadas afirman tener un enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera. El restante 38% dice no tener dicho enfoque. (Gráfico 11)

Gráfico 11: Enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades



No es de extrañar que persisten enfoques de no discriminación dentro de los ecosistemas laborales, pues el principio de no discriminación laboral se basa en el reconocimiento de la dignidad humana y el respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Principio, consagrado en la Constitución Política de la República y en diversos tratados internacionales ratificados por Chile, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el

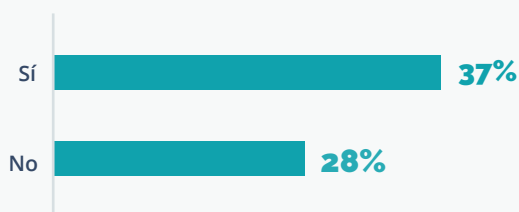
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Las tendencias mundiales de buenas prácticas laborales se refieren, entre otras, a la protección de los trabajadores y trabajadoras, la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, la igualdad entre sexos para buscar, desarrollar y mantenerse en un trabajo, la remuneración justa y equitativa y el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia intrafamiliar.

A las organizaciones participantes se les consultó si tenían una política que incluya oportunidades de desarrollo de carrera en igualdad de oportunidades y un 37% afirma tenerlo, mientras que un 28% dice no contar con dicha política. (Gráfico 12)

Gráfico 12: Política de oportunidades de desarrollo de carrera en igualdad de oportunidades

¿Tiene una política o procedimiento que incluye oportunidades de desarrollo de carrera en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres?



Que aún existan organizaciones que no cuenten con prácticas y enfoques que aborden la igualdad de oportunidades (28%) es una brecha considerable, entendiendo, que más que un desafío es una invitación a abordar la incorporación del enfoque de igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones.

Cada vez son más las mujeres que se insertan al mundo laboral y las que logran acceder a múltiples cargos en el sector formal de la economía. Admisión laboral que se traduce, en primer lugar, en crecimiento económico y desarrollo social para los países y que además implica un aumento de las utilidades para el sector empresarial, pues cuando las mujeres no trabajan de manera remunerada, los países y las empresas están perdiendo buena parte del talento disponible.

En la gestión de Recursos Humanos, incorporar mujeres a las empresas significa ampliar y diversificar los recursos disponibles. Para lograrlo se deben definir políticas empresariales de Recursos Humanos con enfoque de género (OIT, 2016).

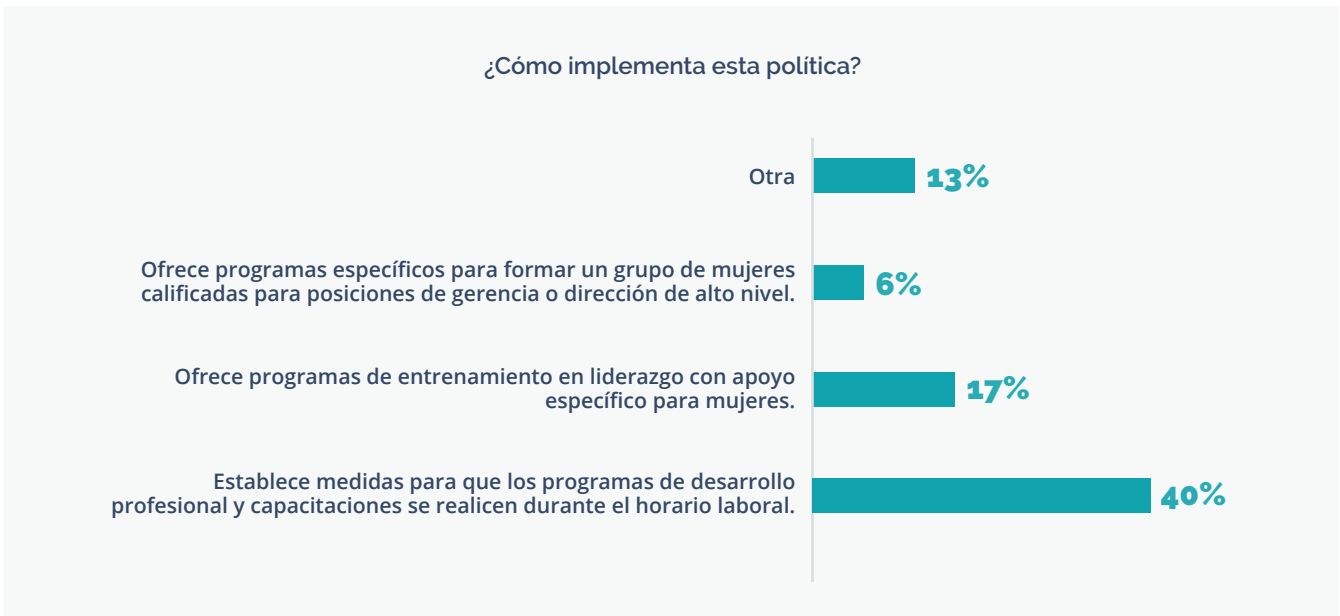
A pesar de los grandes aportes del desarrollo profesional de mujeres en las organizaciones, éstas siguen teniendo más obstáculos para lograr un desarrollo profesional que las haga sentir satisfechas, advierte la “Radiografía de las Mujeres en el Trabajo” (2023) estudio realizado por Buk a nivel latinoamericano. De acuerdo con el informe, las mujeres interrumpen su carrera profesional por razones familiares (72%), mientras que los hombres por motivos de desarrollo profesional (35% por estudios) o personales (26% por ocio y 11% para cuidar de su propia salud). A su vez, en la medida que evolucionan en su carrera profesional, las mujeres aumentan en mayor medida sus labores domésticas y de cuidado.

Las empresas tienen la oportunidad única de ser agentes de cambio en la sociedad, apoyando tanto a mujeres como a hombres para reducir las brechas que persisten y que son tan importantes de erradicar (BUK, 2023).

Al momento de implementar políticas de oportunidades de desarrollo de carrera en igualdad de oportunidades, un 40% de las organizaciones

consultadas establece medidas para que los programas de desarrollo profesional y capacitaciones se realicen durante el horario laboral. Un 17% ofrece programas de entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres. Sólo un 6% ofrece programas específicos para formar un grupo de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel y un 13% afirma implementar las políticas de otra forma. (Gráfico 13)

Gráfico 13: Implementación de Políticas de oportunidades



En relación a los resultados anteriores, también se les pregunta a las organizaciones si realizan un monitoreo del desarrollo de carreras desagregados por género y sólo un 24% contesta afirmativamente, mientras que un 37% no monitorea con datos desagregados. (Gráfico 14)

Gráfico 14: Monitoreo de indicadores de desarrollo de carrera de personas contratadas

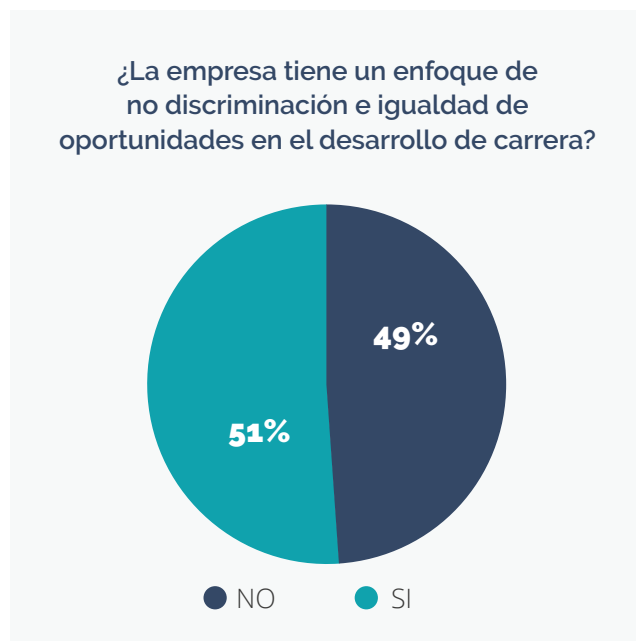


Nuevamente, en ese amplio porcentaje de inactividad, subyace una oportunidad para medir y levantar indicadores, que posteriormente se traduzcan en acciones correctivas que refuerzen el compromiso de las organizaciones y repercutan en rentabilidad e incremento de la productividad.

5. Garantía de compensación igualitaria entre hombres y mujeres

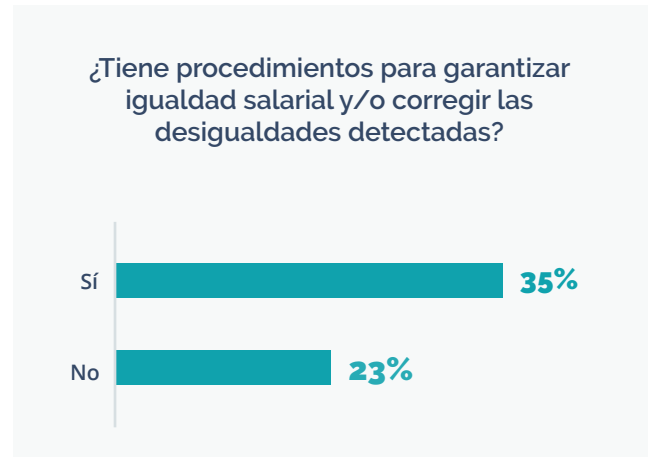
Al momento de hablar de compensaciones igualitarias, un 51% de los encuestados afirma que posee un enfoque que garantiza que mujeres y hombres sean compensados en forma igualitaria y un 49% dice no tener dicho enfoque. (Gráfico 15)

Gráfico 15: Enfoque de garantía de compensación igualitaria



Relacionado con la pregunta anterior, un 35% de las empresas encuestadas afirman tener procedimientos que garantizan igualdad salarial y/o corregir desigualdades detectadas. Sólo un 23% afirma no contar con dichos procedimientos. (Gráfico 16)

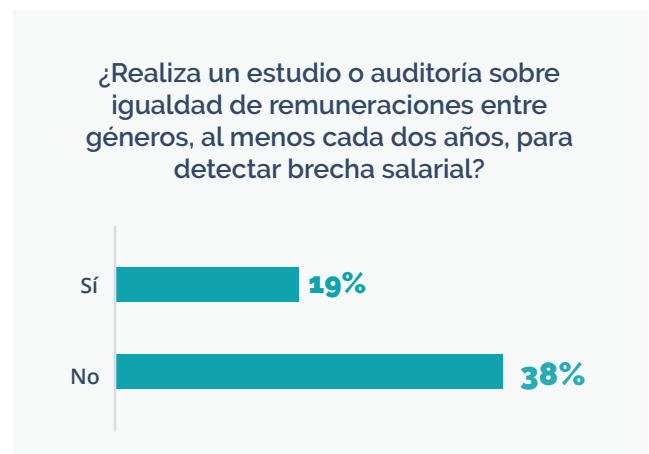
Gráfico 16: Procedimientos para garantizar igualdad salarial y/o corregir las desigualdades detectadas



Se les consultó también si efectúan algún estudio o auditoría sobre igualdad de remuneraciones entre géneros para detectar brechas salariales de forma periódica.

Un 19% afirma realizar dichos estudios y un 38% no ejecuta estudios o auditorías para detectar brechas salariales. (Gráfico 17)

Gráfico 17: Auditoría de igualdad de remuneraciones



El fenómeno que se reitera en el presente estudio tiene que ver con la omisión y no ejecución de prácticas de medición, en este caso un 38% de las organizaciones no auditan brechas de remuneraciones. Identificar las brechas salariales entre hombres y mujeres en las empresas trae múltiples beneficios tanto tangibles como intangibles, que contribuyen significativamente al éxito y sostenibilidad del negocio, explica la Guía de Gestión de Recursos Humanos con enfoque de género realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2016).

Dentro de estos beneficios, destacan:



Reducción de riesgos y aumento de la retención y atracción de talento, así como mejor comprensión del mercado.



Mejora del clima laboral y la productividad.



Responsabilidad social corporativa y liderazgo en el sector.



Mejora en la reputación y la marca del empleador.



Acceso a nuevos mercados y financiamiento.

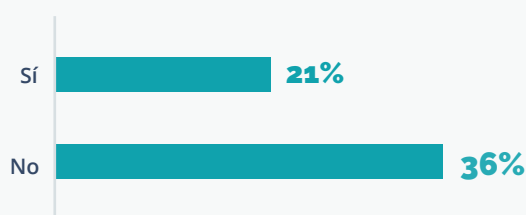
Gestionar y aplicar métodos de evaluación no sexistas, propicia el trabajo por objetivos (OIT, 2016). Con ello, se tiene mayor claridad sobre los criterios de evaluación y las retribuciones salariales y extrasalariales, mediciones que producen a nivel de trabajadores y trabajadoras una mayor satisfacción laboral y orgullo de pertenencia, lo que conlleva la retención en los puestos de trabajo y disminución de la rotación.

Otro aspecto que se evaluó es si las empresas divulgaban públicamente información sobre dotación de hombres y mujeres, brecha salarial y compromisos con la equidad de género de su organización.

Al respecto, sólo un 21% comunica estos antecedentes y un 36% no realiza dichas acciones. (Gráfico 18)

Gráfico 18: Divulgación de información sobre dotación, brecha salarial y compromisos

¿Divulga públicamente información sobre dotación de hombres y mujeres, brecha salarial y compromisos con la equidad de género de su organización?



De acuerdo con BUK (2023) un 41% de las mujeres en Chile cree que su salario es menor al de sus pares, mientras que un 31% de los hombres piensa lo mismo. En el caso de las mujeres, la percepción de desigualdad aumenta en la medida en que aumentan los años de experiencia y se alcanzan cargos medios y altos.

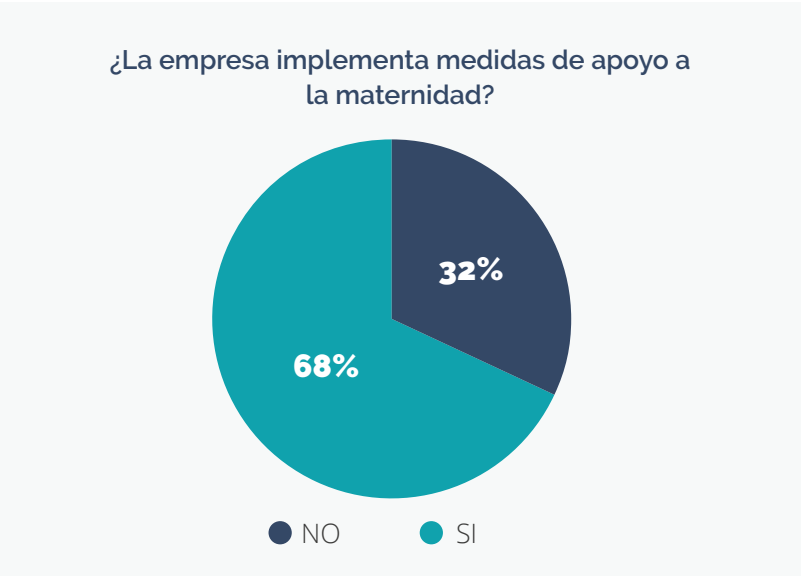
Identificar las brechas de remuneraciones, además de ser una oportunidad, es una respuesta concreta a la percepción real, generalizada e instaurada en las diversas culturas organizacionales que contribuye a dar claridad y certeza desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, el no hacerlo es un riesgo inminente para el compromiso, la productividad y el correcto desempeño, advierte la Radiografía Mujeres en el Trabajo (2023) realizado por BUK.



6. Apoyo a la Maternidad

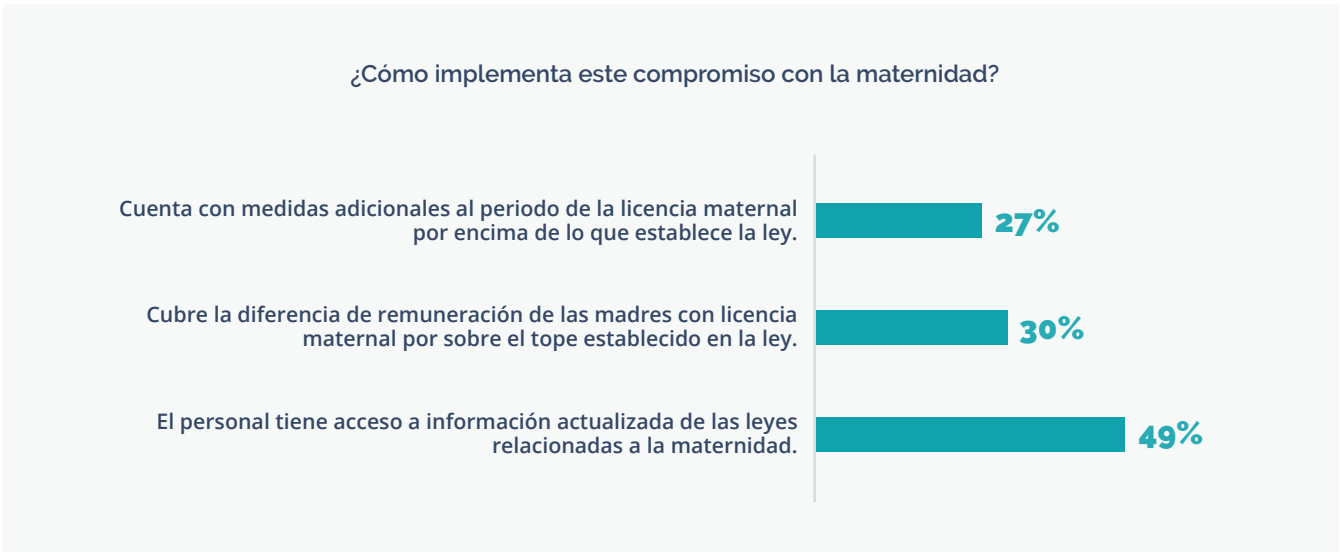
Otro aspecto que está íntimamente relacionado con las buenas prácticas en materia de igualdad y equidad de género, tiene que ver con el apoyo y compromiso con la maternidad. En este sentido, un 71% de las empresas encuestadas afirma tener medidas de apoyo a las madres, sólo un 29% establece no tener ninguna. (Gráfico 19)

Gráfico 19: Implementación del compromiso con la maternidad



Al momento de definir cómo se traduce dicho apoyo, un 49% de las empresas afirma que el personal tiene acceso a información actualizada de las leyes relacionadas a la maternidad. Un 30% cubre la diferencia de remuneraciones de las madres con licencia maternal por sobre el tope establecido en la ley y un 27% cuenta con medidas adicionales al periodo de la licencia maternal por encima de lo que establece la ley. (Gráfico 20)

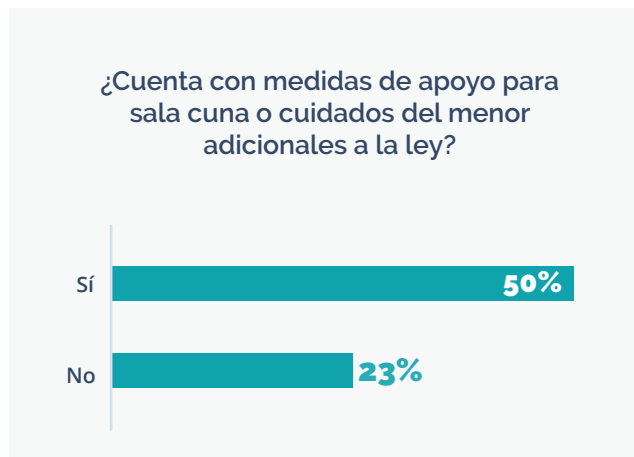
Gráfico 20: Formas de implementación del compromiso con la maternidad



El alto porcentaje en la valoración y apoyo a la maternidad no es una cifra extraña de analizar, pues en la actualidad, existe un amplio catálogo de normas de protección a la maternidad en Chile que establecen ciertos derechos irrenunciables, pudiendo señalarse, entre otros, el descanso previo y posterior al parto, la sala cuna, fuero, derecho para alimentar a los hijos menores de dos años y, más recientemente, el permiso postnatal parental (Dirección del Trabajo, 2023).

Con respecto al apoyo para salas cunas o cuidado a los menores, el 50% cuenta con medidas de apoyo y el 23% restante afirma no tener dichas instancias. (Gráfico 21)

Gráfico 21: Medidas de apoyo para sala cuna o cuidados menores



En este punto, ya comprendiendo el fuerte aporte económico que la gestión de personas basadas en la equidad de oportunidades significa para las organizaciones, desde luego se le suma la conciliación de la vida laboral y familiar como un factor relevante dentro de las empresas. Siguiendo con la Radiografía de Mujeres en el Trabajo publicada por BUK para este 2023, es doblemente mayor el número de mujeres que renunciarían por sobrecarga laboral y por flexibilidad laboral (22%) que el de hombres (11%).



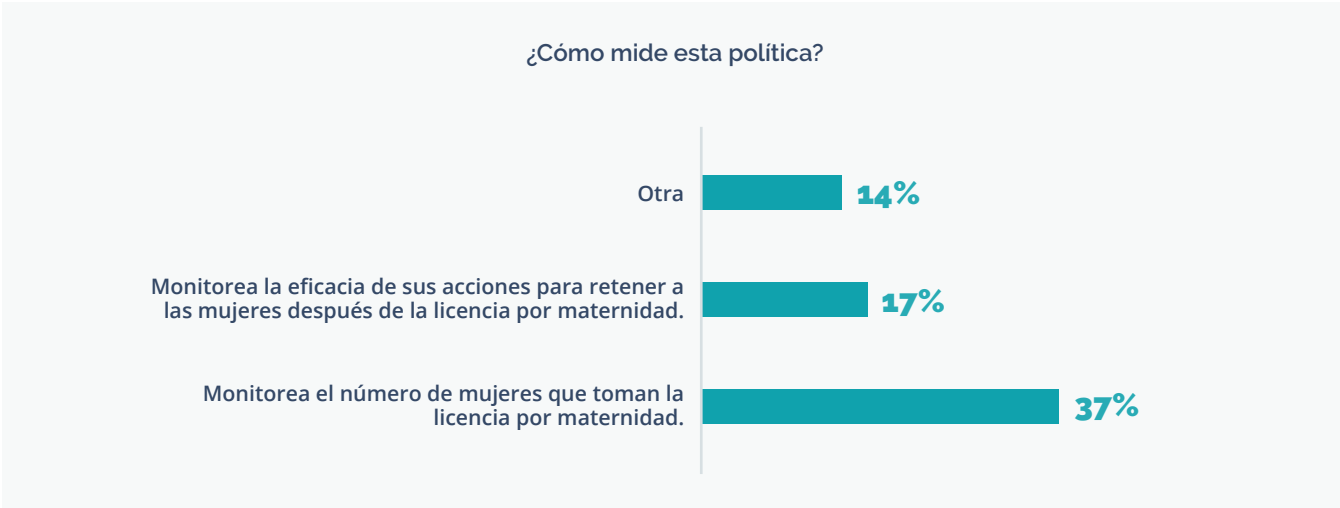
Mientras que las razones de los hombres se enfocan al desarrollo de carrera, para las mujeres son clave los factores que permiten conciliar el trabajo con la vida personal.

A ello se le suma el trabajo doméstico no remunerado. A muchas mujeres se les suma una segunda jornada laboral, dedicada al trabajo doméstico, advierte BUK (2023), al indicar que 31% de las mujeres destinan más de 10 horas semanales al trabajo doméstico, versus el 18% de los hombres, siendo la conciliación de la vida laboral y familiar un factor decisivo dentro de la carga laboral a considerar en el caso de las mujeres, lo que invita a abordar planes de acción con ese enfoque.

Desarrollar planes de conciliación de la vida laboral y familiar, con especial apoyo a la maternidad, puede resultar en beneficios significativos para las organizaciones, incluyendo una mejora en la retención de empleadas, reducción del absentismo y un aumento en la lealtad y la productividad. Empresas que implementan políticas familiares amigables, como licencias maternales flexibles y apoyo para el cuidado de personas (familiares, hijos e hijas) tienden a disfrutar de una mayor satisfacción laboral entre sus empleados, lo que a su vez se correlaciona con una mayor productividad (ONU Mujeres, 2022)

Referido a la pregunta anterior, se le preguntó a las organizaciones por la forma en que medían la política de cuidado a menores. Un 37% monitorea el número de mujeres que toman licencia por maternidad y un 17% monitorea la eficacia de sus acciones para retener a las mujeres después de la licencia por maternidad. (Gráfico 22). Un 14% mide de otra forma sus políticas.

Gráfico 22: Medición de política de apoyo para sala cuna o cuidados menores

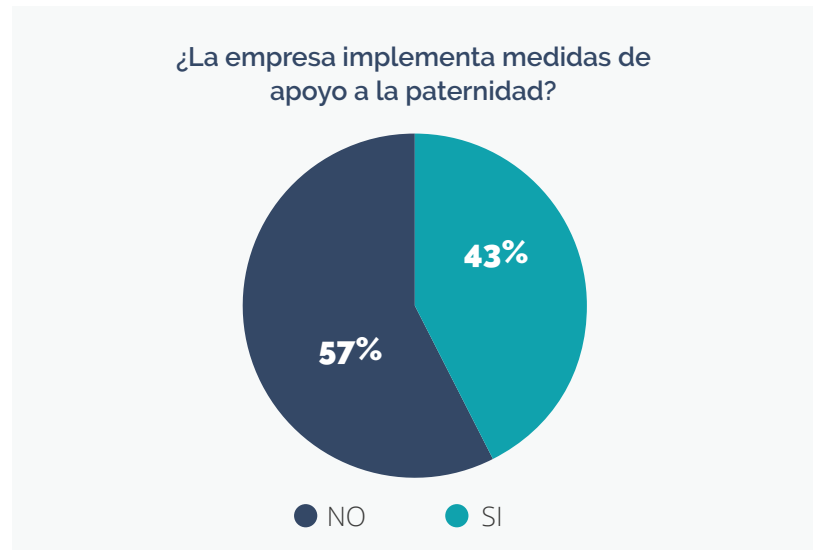


7. Apoyo a la Paternidad

Al momento de hablar de paternidad, las cifras muestran que un 43% de las empresas implementan medidas de apoyo a la paternidad, mientras que un 57% no lo hacen. (Gráfico 23)

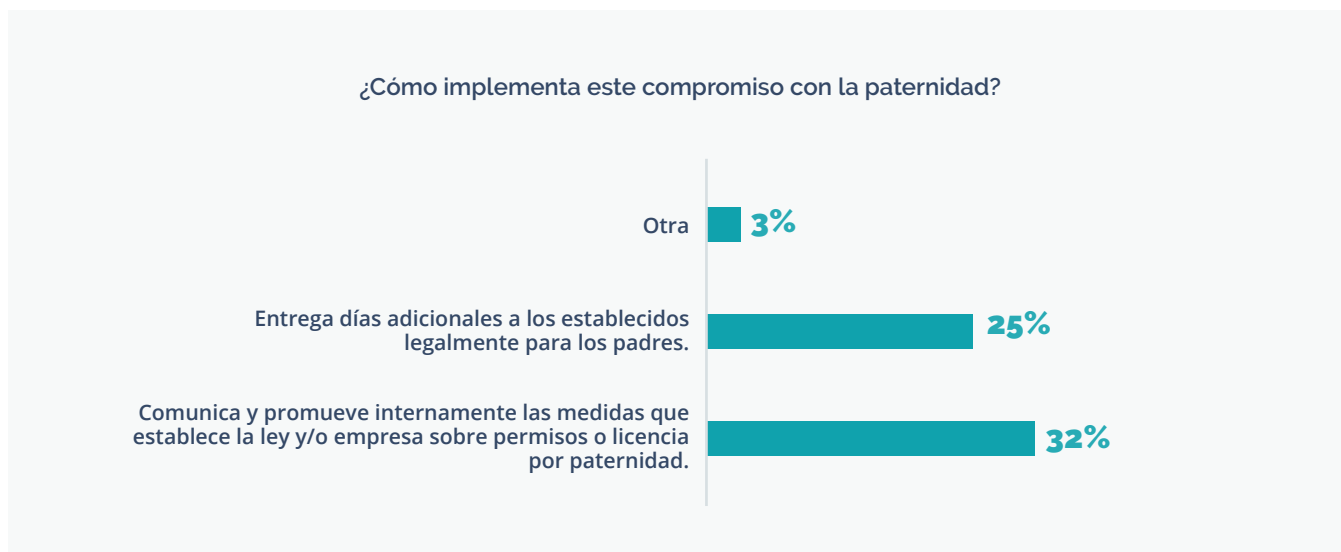


Gráfico 23: Medidas de apoyo a la paternidad



Las medidas de apoyo que poseen las empresas se traducen en que un 32% comunica y promueve internamente las medidas que establece la ley y/o empresa sobre permisos o licencia por paternidad y un 25% de las empresas encuestadas entrega días adicionales a los establecidos legalmente para los padres. Un 3% de las organizaciones afirma tener otro tipo de medidas. (Gráfico 24)

Gráfico 24: Implementación de compromiso de paternidad



Relacionado con las preguntas anteriores, se les consultó a las empresas si llevaban un registro del número de hombres que toman la licencia por paternidad. Un 27% afirma que sí lo hace, mientras que un 24% dice no hacerlo. (Gráfico 25)

Gráfico 25: Registro de licencias por paternidad



En la actualidad los padres en Chile disponen de permiso postnatal para estar con sus hijos/as recién nacidos de cinco días hábiles, que constituye una sola semana laboral. Esta cifra está por debajo del promedio de los países miembros de la OCDE, que corresponde a 10 semanas, advierte UNICEF Chile (2023).

Los últimos datos de la Superintendencia de Seguridad Social (2021) señalan que, desde 2011, fecha en que se promulgó la Ley 20.545 de Permiso Postnatal Parental hasta agosto del 2021, solo 2.165 hombres trabajadores que fueron padres usaron el beneficio de un total de 950.987 permisos de postnatal parental, es decir, que en una década ellos representan solo el 0.23% del total de subsidios otorgados.

La opción de traspasar el permiso postnatal parental al padre trabajador, disminuyó de un 0,32% del total de subsidios en 2012 hasta un 0,19% en 2016. Luego aumentan constantemente hasta el año 2019. En 2020 ese porcentaje alcanzó el 0,21%. Y para este año, el número de permisos postnatal parental traspasados al padre entre enero y agosto alcanzó solo el 0,19% (Superintendencia de Seguridad Social, 2021).

Estas cifras son una clara oportunidad para que las organizaciones incorporen acciones positivas en esta materia. Apoyar la paternidad a través de políticas empresariales tiene implicaciones positivas tanto para los trabajadores como para las organizaciones (Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo, UNICEF, 2020).

Las empresas que promueven la paternidad activa suelen experimentar una mayor satisfacción laboral y compromiso por parte de los empleados, lo que reduce la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos trabajadores. Asimismo, al permitir que los padres se involucren más en el cuidado de sus hijos, las empresas contribuyen a reducir las brechas de género en el hogar y en el lugar de trabajo, fomentando así un mayor equilibrio de roles de género (Bergin, 2016).

Finalmente, la integración de la paternidad dentro de la cultura empresarial puede mejorar, adicionalmente, la imagen de la empresa, haciéndola más atractiva para potenciales talentos que valoran la equidad y la diversidad. En definitiva, las políticas de apoyo a la paternidad se traducen en un ambiente laboral más equitativo y en una fuerza de trabajo más diversa y motivada, lo que puede reflejarse en una mayor innovación y competitividad empresarial (Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo, UNICEF, 2020).



8. Equilibrio entre la Vida Laboral, Familiar y Personal de todas las Personas Contratadas

Un aspecto interesante de analizar tiene que ver con la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las personas contratadas. En este sentido, un 70% de las organizaciones encuestadas afirma tener un enfoque que considera el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal del personal contratado. El restante 30% afirmó no tener dicho enfoque. (Gráfico 26)

Gráfico 26: Enfoque de equilibrio de vida laboral, familiar y personal de todo el personal



Se les preguntó además si tenían una política específica, comunicada a toda la organización, que aborde el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal. Un 48% afirma contar con dicha política y un 29% declaró no tenerla. (Gráfico 27)

Gráfico 27: Comunicación de política de equilibrio de vida laboral, familiar y personal de todo el personal



En 1994 Chile ratificó el convenio N° 156 de Igualdad Efectiva que apunta a instaurar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo, así como la recomendación N° 165 de Responsabilidades Compartidas, en la cual el Estado de Chile y sus autoridades deberán adoptar medidas para promover que hombres y mujeres compartan responsabilidades familiares para permitirles a las y los trabajadores conciliar funciones y responsabilidades profesionales con las familiares.

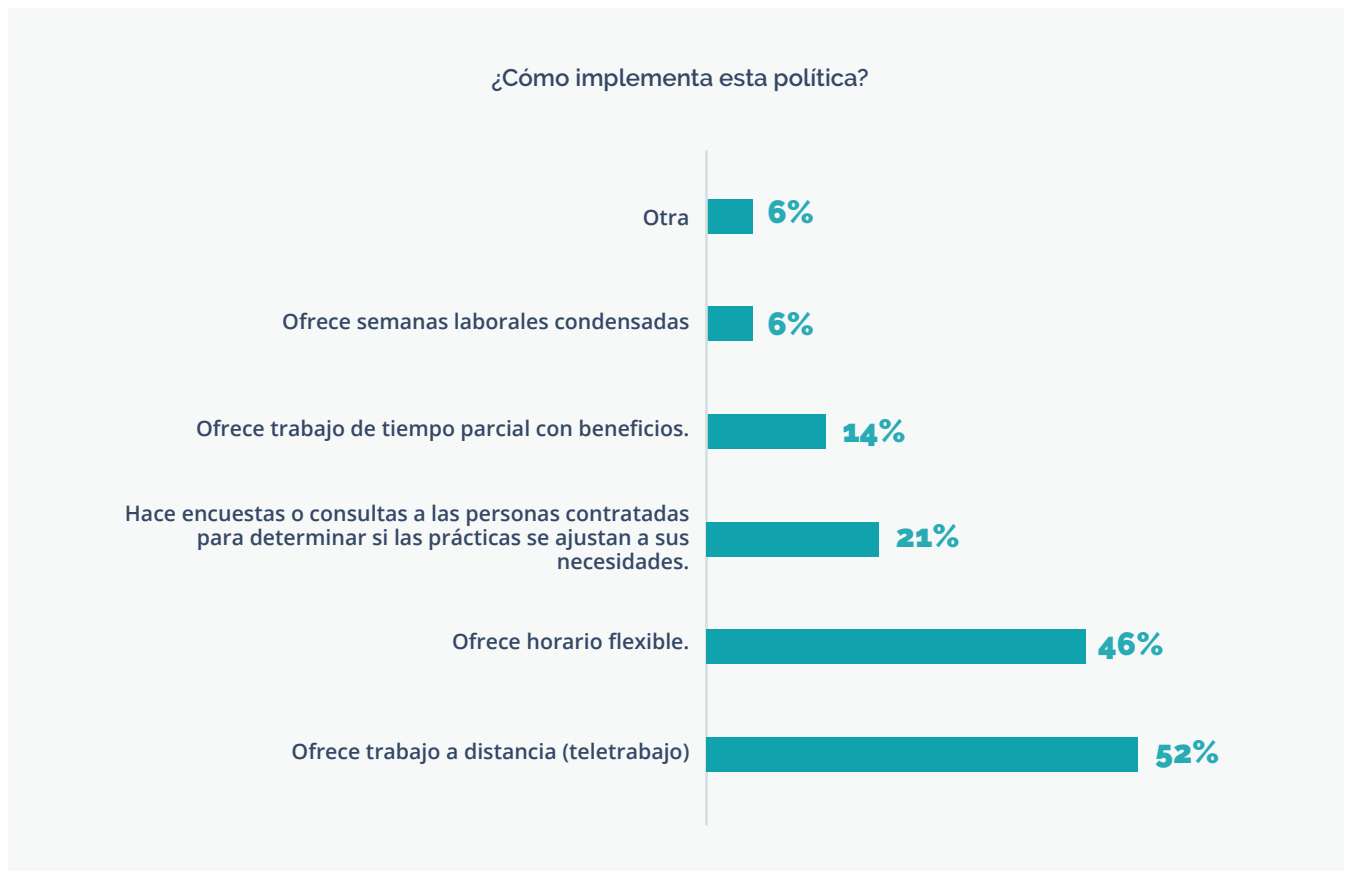
En virtud de ello, se inició un amplio camino de acciones, políticas, prácticas y normativas que buscan promover la conciliación de la vida laboral, con el objeto de que las empresas dispongan de un enfoque que considere dicho equilibrio y que

responda a la preexistencia de una vasta tradición jurídica, legislativa, política y social al respecto.

Actualmente, en el Congreso se discute el nuevo proyecto de ley de Conciliación Familiar y Laboral y que busca ofrecer mayor flexibilidad horaria y jornadas híbridas a padres y madres de menores de 14 años y a cuidadores de personas con dependencia severa o moderada, normativa que sigue sumando fuerza y trascendencia a la importancia de conciliar la vida profesional y laboral dentro de las dinámicas organizacionales.

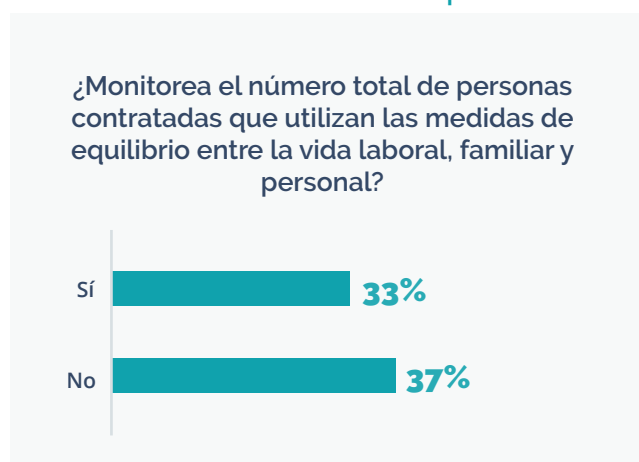
Al precisar con mayor detalle las formas en que se implementan las políticas de compatibilización dentro de las empresas, un 52% ofrece trabajo a distancia o teletrabajo. Un 46% ofrece horarios flexibles. Un 21% hace encuestas o consultas a las personas contratadas para determinar si las prácticas se ajustan a sus necesidades, un 14% ofrece trabajos de tiempo parcial con beneficios; un 6% ofrece semanas laborales condensadas y el mismo porcentaje opta por otras formas. (Gráfico 28)

Gráfico 28: Implementación de política de equilibrio de vida laboral, familiar y personal



Se les consultó además si existe un monitoreo del número total de personas contratadas que utilizan medidas de equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal. Un 33% afirma realizarlo, mientras que un 37% establece no llevar el monitoreo de dichas cifras. (Gráfico 29)

Gráfico 29: Monitoreo del uso de política



La flexibilidad laboral es clave, no sólo para que más mujeres puedan llegar a cargos de liderazgo en las empresas, sino también para que los padres puedan asumir cada vez más tareas en el hogar. Resulta decisivo que hombres y mujeres sean responsables del cuidado de la familia y la crianza de los hijos. Desarrollar un plan de gestión para apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar puede resultar en múltiples beneficios para las empresas, de ahí también la oportunidad de construir métricas que eventualmente midan brechas en las prácticas de conciliar vida laboral y familiar, pues suponen beneficios directos para cada organización.

Entre estos beneficios, destacan el aumento en la productividad del personal, dado que los trabajadores con mejor equilibrio entre trabajo y vida

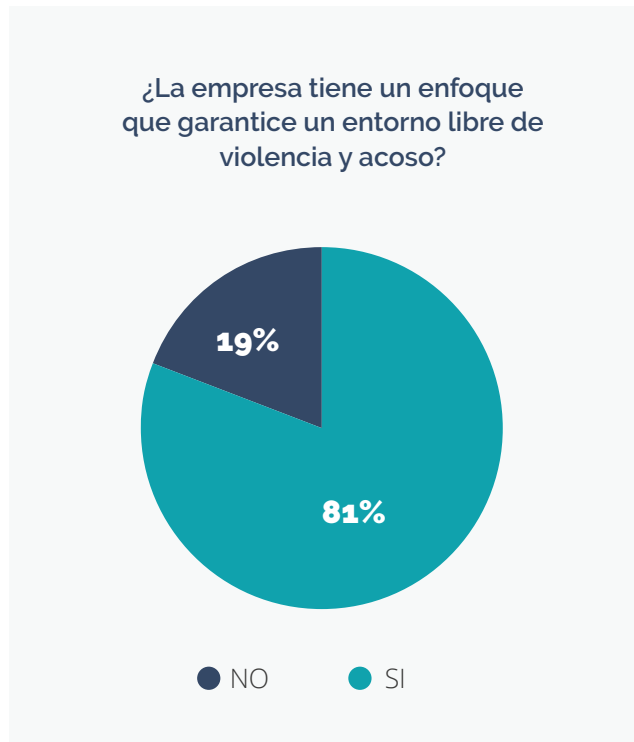
personal muestran mayor concentración y eficiencia en sus tareas (Kelly et al., 2008). También se observa una mejora en la retención de talento, ya que los empleados valoran las políticas que les permiten atender mejor sus compromisos familiares, lo que reduce los costos asociados a la rotación de personal (Kossek & Ollier-Malaterre, 2013).

Adicionalmente, estas políticas fortalecen la imagen de la empresa como un lugar de trabajo inclusivo y responsable socialmente, mejorando su posición competitiva en el mercado y atrayendo a profesionales de alto nivel que buscan un ambiente laboral que apoye su bienestar (Greenhaus y Powell, 2006). Finalmente, al fomentar la igualdad de género y la diversidad, las empresas pueden beneficiarse de una mayor creatividad e innovación, además de cumplir con normativas legales y expectativas sociales crecientes sobre responsabilidad empresarial y prácticas laborales justas (Hill et al., 2008).

9. Garantía de un Entorno libre de Violencia y Acoso

Otro aspecto relevante al momento de hablar de buenas prácticas en términos de indicadores de género en las organizaciones, tiene que ver con generar entornos laborales libres de violencia y acoso.

En este sentido, el 81% de las organizaciones encuestadas afirma tener un enfoque que garantice dicho entorno. Sólo un 19% declara no tenerlo. (Gráfico 30)

Gráfico 30: Enfoque que garantice un entorno libre de violencia y acoso

Este 81% responde, precisamente, a la existencia de una serie de leyes que forman parte de una amplia agenda de políticas públicas en Chile destinadas a fortalecer la convivencia laboral positiva y segura dentro de las empresas.

La promulgación de estas normativas evidencia un esfuerzo constante del Estado por establecer un marco legal que proteja a las personas de habitar espacios con violencia y acoso en sus diversas manifestaciones.

La Ley N° 20.005 (Sernam, 2005) fue un hito inicial en la lucha contra el acoso sexual, mientras que la Ley

N° 20.607 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012) puso el foco en el acoso laboral, ambas buscando proteger la dignidad de las y los trabajadores. Por su parte, la Ley N° 21.120 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018) se sumó a estos esfuerzos reconociendo la diversidad y la no discriminación en razón de la identidad de género. Posteriormente, la Ley N° 21.365 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020) y la Ley N° 21.369 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021) consolidaron aún más este marco de protección al perfeccionar las normativas existentes y ampliar las medidas de prevención y sanción de actos de violencia en contextos laborales y educativos. Juntos, estos marcos legales contribuyen a crear entornos laborales más respetuosos.

A las empresas participantes de este estudio, se les consultó con qué tipo de políticas contaban para prevenir, identificar, denunciar e investigar, al interior de la organización, situaciones como acoso sexual, acoso laboral y/o violencia de género. Un 73% de las respuestas indican que poseen políticas para la prevención del acoso sexual. Un 68% tiene políticas enfocadas en el acoso laboral y un 48% cuenta con políticas relacionadas con violencia de género. (Gráfico 31)

Gráfico 31: Política para prevenir, identificar, denunciar e investigar situaciones de violencia y acoso

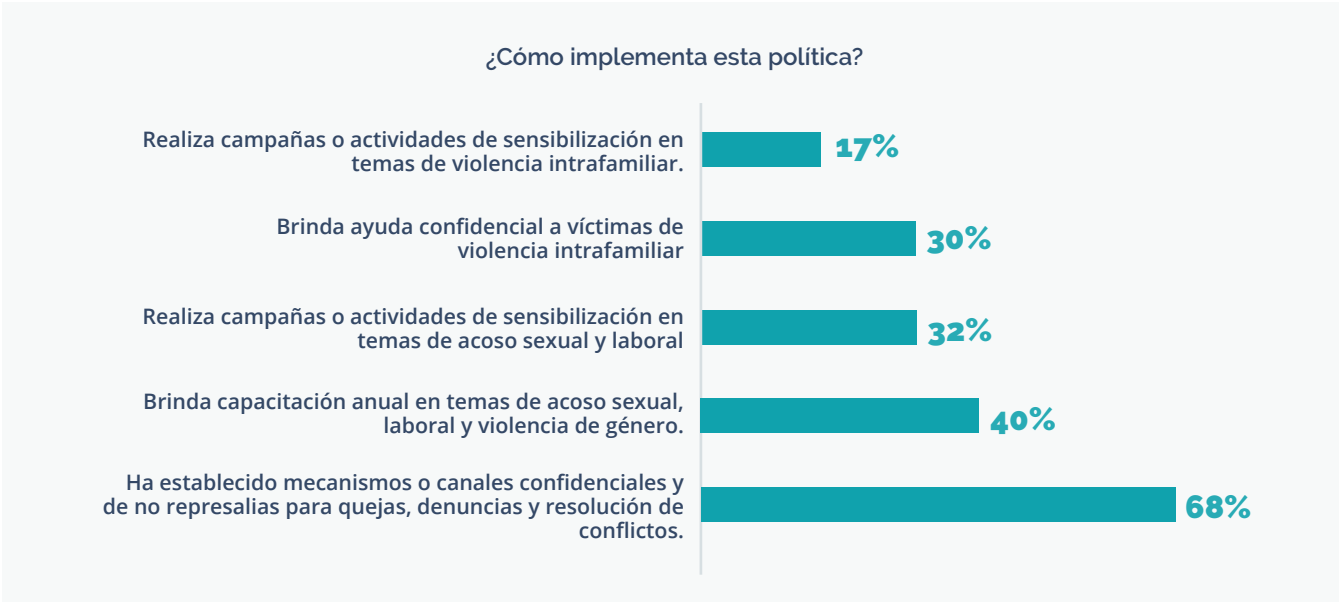


**de las empresas consultadas
ha establecido mecanismos o
canales confidenciales**

Al momento de describir qué acciones realizan las organizaciones para implementar dichas políticas, un 68% de las empresas consultadas ha establecido mecanismos o canales confidenciales y de no represalias para quejas, denuncias y resolución de conflictos.

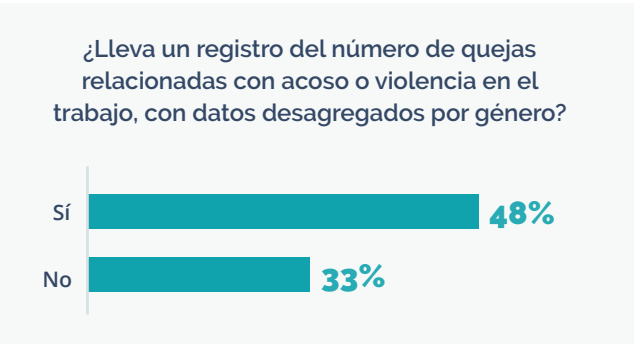
Un 40% brinda capacitación anual en temas de acoso sexual, laboral y violencia de género. Un 30% brinda ayuda confidencial a víctimas de violencia intrafamiliar. Un 32% realiza campañas o actividades de sensibilización en temas de acoso sexual o laboral y sólo un 17% realiza campañas o actividades de sensibilización en temas de violencia intrafamiliar. (Gráfico 32)

Gráfico 32: Implementación de política para prevenir, identificar, denunciar e investigar situaciones



Además, se consultó si las organizaciones llevaban un registro del número de quejas relacionadas con acoso o violencia en el trabajo, con datos desagregados por género. Un 48% afirma tener dicho registro, mientras que un 33% declara no tenerlo. (Gráfico 33)

Gráfico 33: Registro de quejas de acoso y violencia en el trabajo





10. Atención de las necesidades específicas de Salud, Seguridad e Higiene de las Mujeres en el Trabajo

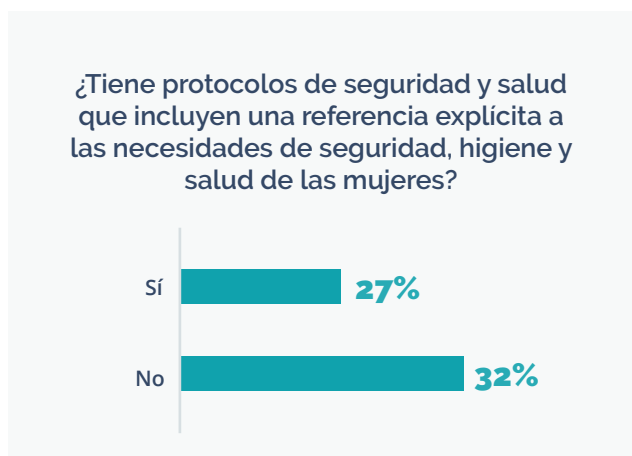
Se les consultó a las organizaciones participantes de este estudio si contaban con un enfoque para atender las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo. En este sentido, un 44% afirma tener dicho enfoque, mientras que un 56% declara no tenerlo. (Gráfico 34)

Gráfico 34: Enfoque de necesidades específicas de salud, seguridad e higiene



Además se les preguntó si contaban con protocolos de seguridad y salud con referencia explícita a las necesidades de las mujeres. Un 27% afirma tener dicho documento y un 32% declara no tenerlo. (Gráfico 35)

Gráfico 35: Protocolos de seguridad y salud con referencia explícita a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres.



Al momento de preguntarles por las formas en las que implementan el compromiso con la salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo, un 48% asegura el acceso a servicios sanitarios adecuados y seguros para las mujeres; un 29% proporciona equipo de protección personal diferenciado para hombres y mujeres; un 25% realiza seguimiento de incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por género y un 14% dispone de salas de lactancia y extracción de leche. Un 2% declara implementar otro tipo de acciones. (Gráfico 36)

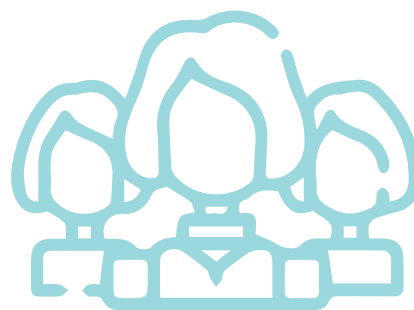
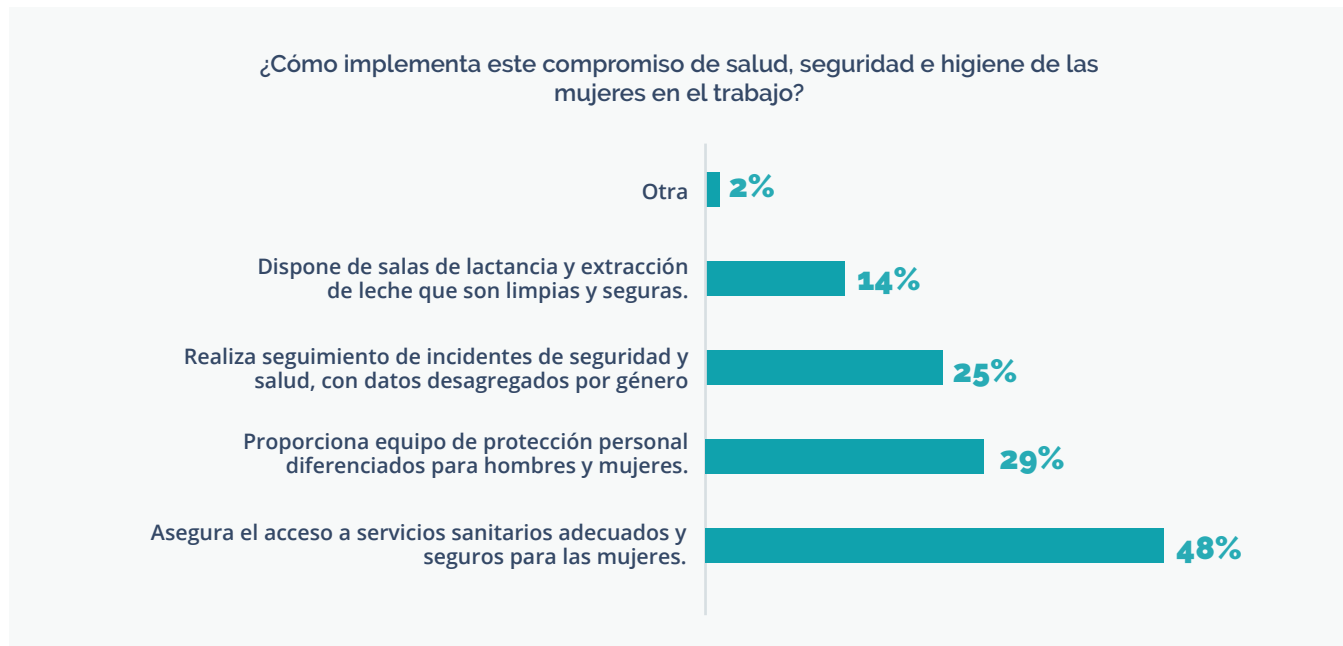


Gráfico 36: Implementación de compromiso de salud, seguridad e higiene

En Chile existen diversas leyes y normativas destinadas a garantizar la atención de las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo, entre estas se incluyen:



Decreto Supremo N° 63 (2000), del Ministerio de Salud: Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.



Ley N° 17.322: Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



Código Sanitario: En su Título III, regula condiciones sanitarias y de seguridad en los lugares de trabajo.



Ley N° 20.123: Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Es innegable que se han materializado avances en las relaciones laborales sostenibles para las y los trabajadores dentro de las organizaciones. Sin embargo, existen importantes brechas entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, tanto a nivel de empleo como en materias de seguridad y salud en el trabajo (SST), así lo advierte, la Guía para la Acción: MUJER Y SALUD LABORAL publicado el 2019 por la Gerencia de Gestión del Conocimiento de Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Como se ha visto, las diferencias tanto en el mercado laboral como en materia de seguridad y salud en el trabajo generan un escenario complejo para las mujeres y necesario de abordar. La exposición a condiciones laborales diferentes y desventajosas requiere de una atención especial al concepto de género en el marco de la gestión de la SST en las empresas.

Que aún persista un alto porcentaje (32%) de empresas que no consideren incorporar protocolos de seguridad y salud que incluyen referencias explícitas a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres, representa una oportunidad y un desafío que posibilite gestionar planes de acciones en la materia.

La mayor probabilidad de accidentarse en su trabajo la tienen los hombres, con cifras significativamente mayores que las mujeres; 38% y 14%, respectivamente, según la Guía para incorporar el enfoque de género Mujeres y salud en el trabajo: elaborada por la Mutual de Seguridad (2018). Además, como lo afirma el mismo estudio, el 65% de los hombres perciben que la empresa se preocupa por su seguridad y salud frente al 53% de las mujeres y el 49% de las mujeres no reciben los equipos de protección personal a pesar de necesitarlo en comparación con un 24% de hombres.

Gestionar e implementar un compromiso de salud e higiene dentro de las organizaciones resulta una oportunidad relevante siempre que se incorpore una mirada de género en las prácticas, pautas y orgánicas que conversan sobre las condiciones de trabajo, en la identificación de los riesgos, en su exposición y en los

efectos en la salud de las y los trabajadores (Mutual de Seguridad, 2018)

Los beneficios de implementar dicho compromiso repercuten en la mejora de las condiciones de trabajo y por tanto tendrán consecuencias positivas en la salud de las mujeres, reduciéndose los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y los niveles de ausentismo etc. (Ibid)

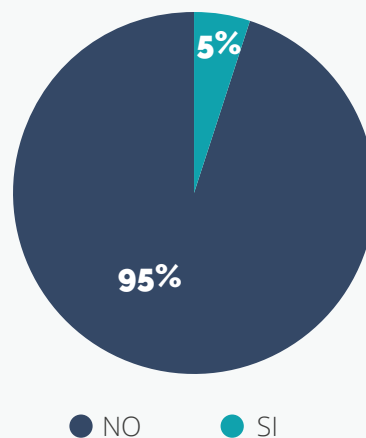
11. Medidas Proactivas de Igualdad de Género con Contratistas Residentes

La Guía Legal sobre Subcontratación de la Biblioteca del Congreso Nacional (2023) define la subcontratación como aquel trabajo realizado para un empleador denominado contratista o subcontratista, quien ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio para la empresa principal, dueña de la obra o faena.

Un aspecto que también es considerado como buena práctica al momento de hablar de indicadores de género en las organizaciones tiene que ver con las medidas proactivas de igualdad de género con contratistas residentes. Se les preguntó a las empresas encuestadas si contaban con dichas medidas y un 95% afirma no tenerla. Sólo un 5% respondió afirmativamente. (Gráfico 37)

Gráfico 37: Medidas proactivas de igualdad de género con contratistas residentes

¿La empresa toma medidas proactivas de igualdad de género con contratistas residentes?



A las organizaciones se les consultó por la forma en la que implementan medidas proactivas hacia los contratistas. Un 3% tiene iniciativas de apoyo para los procesos de adquisiciones con empresas de propiedad de mujeres e incorpora expectativas sobre igualdad de género en las comunicaciones con los contratistas.

Con un 2% están las respuestas referidas a tener un plan de trabajo o de sensibilización para fomentar la igualdad de género entre las empresas contratistas

residentes, la participación en ferias comerciales o de negocios en las que se involucra a contratistas residentes de ambos géneros, monitorear la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en las empresas contratistas residentes y monitorear el porcentaje gastado en las empresas contratistas residentes que son propiedad de mujeres. Con el mismo 2% se encuentran las organizaciones que implementan otro tipo de medidas. (Gráfico 38)

Gráfico 38: Medidas proactivas hacia contratistas residentes



Las legislaciones y normativas que garantizan la atención de las necesidades específicas de las mujeres, especialmente en el contexto de la igualdad de género con contratistas, varían según el contexto nacional e internacional.

En Chile, la ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, la ley N° 20.348 que establece la igualdad salarial y la ley N° 21.155 que fortalece la institucionalidad de género, son ejemplos de normativas dirigidas a promover un trato equitativo en el ámbito laboral, que desde luego observa los espacios de subcontratación.

Adicionalmente la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduce elementos que son utilizados para fomentar prácticas de igualdad de género entre las empresas y sus contratistas. Estudios internacionales indican que la

implementación de protocolos de seguridad y salud con referencia explícita a las necesidades de las mujeres reducen los índices de accidentabilidad en hasta un 25%, además de mejorar el ambiente laboral y la imagen de la empresa, factores que tienen un impacto directo en la productividad y sostenibilidad empresarial (International Labour Organization, 2019).

Es clave implementar medidas no sólo desde un mandato legal, sino desde una estrategia empresarial que favorezca el desarrollo de un entorno laboral inclusivo y seguro para todos los trabajadores y trabajadoras.





12. Enfoque de Comunicación y Marketing Responsable

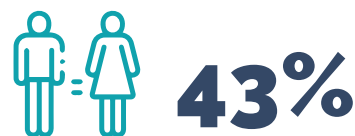
Un aspecto relevante es cómo las empresas asumen como propia la responsabilidad de tener un enfoque comunicacional y de marketing que no fomente la representación de estereotipos de género.

Históricamente las desigualdades de género se han manifestado en el uso del lenguaje, que ha construido roles que categorizan e invisibilizan a mujeres, a las diversidades sexuales, disidencias y múltiples otros actores sociales.

En Chile, la gestión de la comunicación y el marketing con un enfoque que evite la representación de estereotipos de género no sólo se alinea con una perspectiva ética y de derechos fundamentales, propio de tratados internacionales y pactos suscritos por Chile, sino que también sigue directrices legales y normativas que promueven la igualdad de género y la no discriminación. Por ejemplo, la Ley N° 20.609 establece medidas contra la discriminación, la cual puede ser aplicada en casos de publicidad discriminatoria.

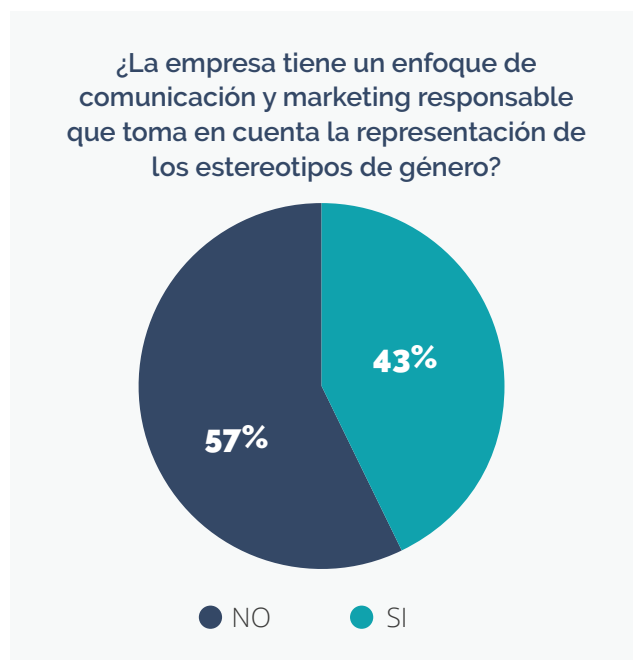
Asimismo, la Ley N° 19.733 sobre Libertades de Opinión e Información y Ejercicio del Periodismo, incluye principios que desincentivan la discriminación por género, aplicables al ámbito de la comunicación y el marketing. A nivel de organismos reguladores, el Consejo Nacional de Televisión (CNTV) posee regulaciones que desincentivan contenidos discriminatorios o estereotipados.

En relación a lo anterior, un 43% de las organizaciones encuestadas afirma tener dicho enfoque, a diferencia del 57% que afirma no tenerlo. (Gráfico 39)



tiene un enfoque de comunicación y marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género

Gráfico 39: Enfoque de comunicación y marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género



A las empresas se les preguntó de qué forma implementan el compromiso de comunicación y marketing responsable.

Un 33% usa lenguaje inclusivo de género en sus campañas de comunicación y marketing. Un 27% examina los materiales, tácticas de marketing o imágenes para protegerlos contra los estereotipos negativos de género. Un 22% tiene una política o procedimiento de comunicación y marketing responsable y sólo un 5% realiza estudios de mercadeo sobre las necesidades de las mujeres para un producto o servicio específico. Otro 2% recurre a otras formas de implementación. (Gráfico 40)

Gráfico 40: Implementación de compromisos de comunicación y marketing responsable



La comunicación libre de estereotipos de género, entrega un lineamiento comunicacional claro y efectivo que facilita la preparación de discursos, mensajes, conferencias, informes, documentos, publicaciones en redes y páginas web; donde el lenguaje y las ilustraciones no refuercen estereotipos. Para ello,

se debe utilizar expresiones verbales o escritas que utilicen preferiblemente vocabulario neutro.

Gestionar la comunicación y el marketing desde un enfoque de género no estereotipado puede reportar beneficios significativos para las empresas.

Diversos estudios han demostrado que las campañas publicitarias que promueven la igualdad de género y la diversidad pueden incrementar la intención de compra en un 26% y mejorar la percepción de la marca en un 21% (Kotler; Keller, 2016).

Además, una comunicación inclusiva y libre de estereotipos refuerza la responsabilidad social empresarial, lo que puede traducirse en un incremento de la lealtad del consumidor y diferenciación en el mercado, al tiempo que fomenta un ambiente laboral más equitativo y positivo, con el potencial de aumentar la motivación y productividad de los trabajadores, de acuerdo con las Orientaciones para una Comunicación interna-externa con perspectiva de género, elaborado por el Comité de Género del Ministerio de Minería (2023).

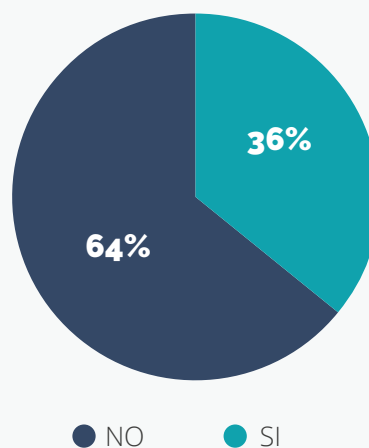
13. Respeto de Derechos de las Mujeres y las Niñas en las Comunidades en las que se opera

Otro aspecto en el que se indaga en ese estudio tiene relación con las medidas que adopta la empresa para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera.

Al respecto, un 36% de las organizaciones encuestadas dice adoptar ciertas acciones, mientras que un 64% no las realiza. (Gráfico 41)

Gráfico 41: Medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera.

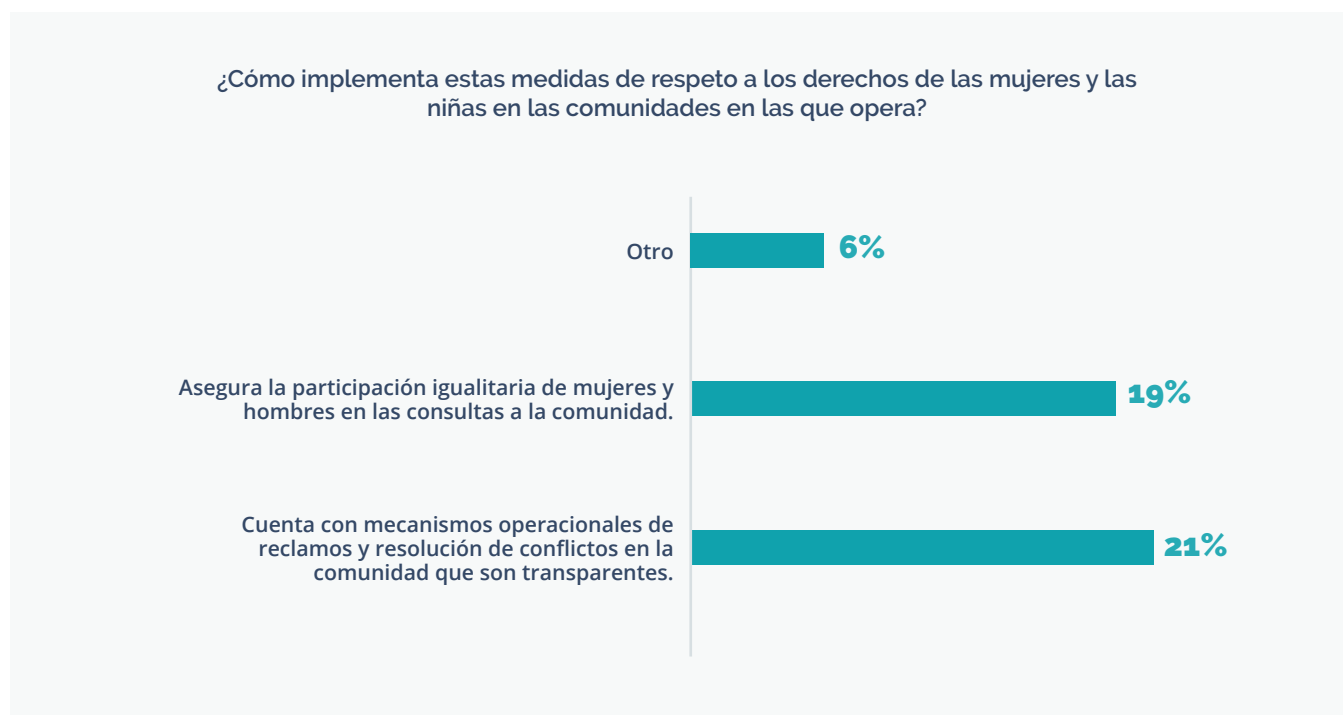
¿La empresa adopta medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera?



A las organizaciones se les pidió definir la forma en la que implementan medidas con respecto a los derechos de las mujeres y niñas en las comunidades en las que operan. Un 21% cuenta con mecanismo operacionales de reclamos y resoluciones de

conflictos en la comunidad que son transparentes. Un 19% asegura la participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas a la comunidad y un 6% menciona otras medidas. (Gráfico 42)

Gráfico 42: Implementación de medidas de respeto a los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera.



En Chile, las políticas corporativas de respeto a los derechos de las mujeres y las niñas se encuentran alineadas con los marcos normativos nacionales e internacionales, como la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, y los compromisos derivados de la adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres. Un ejemplo destacable de

empresa que integra estas prácticas es Codelco, que ha implementado programas de igualdad de género y de integración de la mujer en la minería, además de compromisos con la comunidad para promover el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas en sus áreas de influencia.

La gestión de políticas que respetan los derechos de mujeres y niñas no solo es una cuestión de cumplimiento legal sino que también conlleva beneficios tangibles para las empresas en Chile. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), las empresas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres pueden ver un incremento en su rendimiento organizacional de hasta un 15%. En esa misma línea, según un informe de McKinsey Global Institute (2018), avanzar hacia la igualdad de género podría agregar \$12 billones al PIB global para 2025.

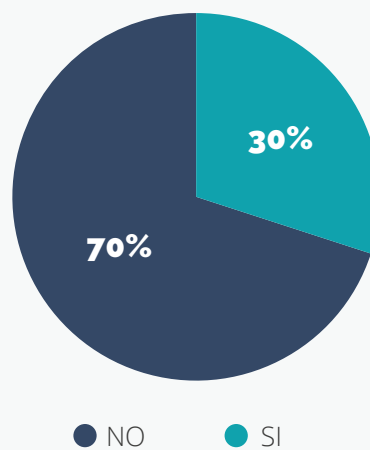
Además, reportes del Banco Mundial sugieren que la inclusión de prácticas de igualdad de género mejora la reputación corporativa y la relación con las comunidades, lo que puede traducirse en un mejor posicionamiento de mercado y una ventaja competitiva sostenible (World Bank, 2019). Finalmente, estas políticas son aún más relevantes, ya que facilitan el acceso a financiamiento internacional y alianzas con entidades que valoran la sostenibilidad y la equidad de género como pilares fundamentales.

14. Enfoque de Género en Actividades de Responsabilidad Social Corporativa, Obras Sociales, Abogacía y Alianzas

Con respecto a si las empresas incorporan una perspectiva de género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, abogacía y alianzas, un 30% afirma hacerlo, mientras que el restante 70% no incorpora este enfoque. (Gráfico 43)

Gráfico 43: Enfoque que incorpore el tema de género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, abogacía y alianzas.

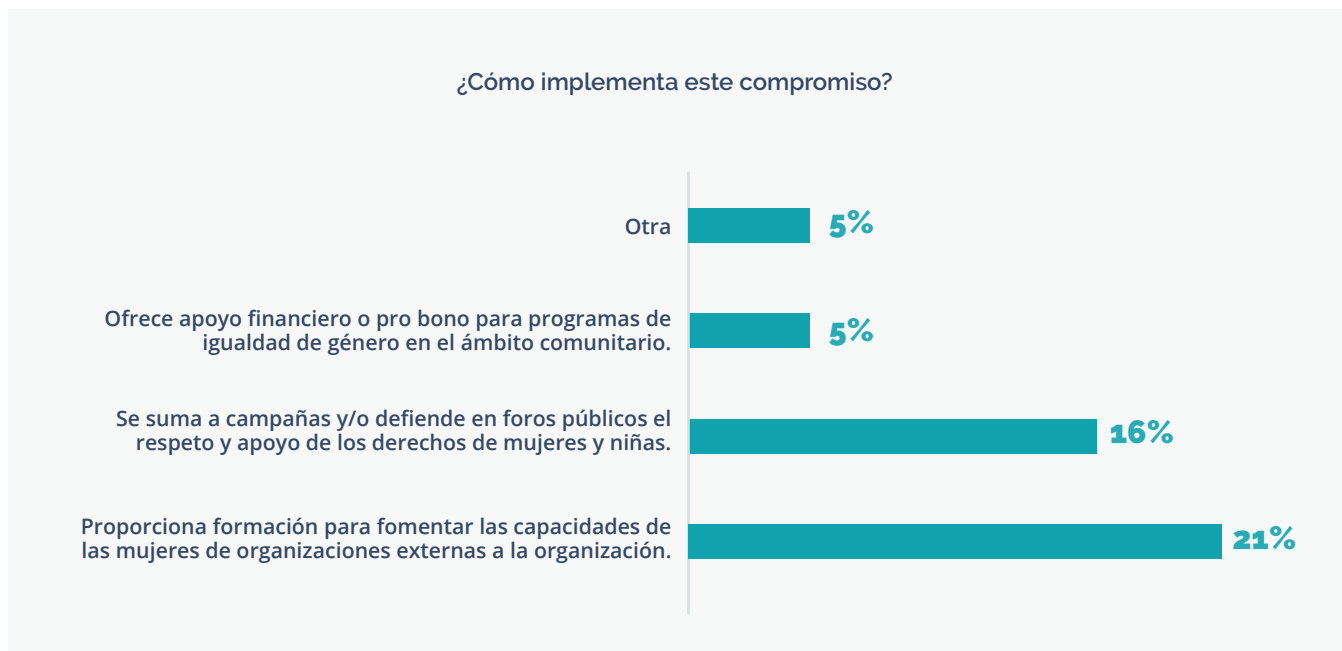
¿La empresa tiene un enfoque que incorpore el tema de género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, abogacía y alianzas?



A las organizaciones se les consultó por la forma en que implementan este compromiso.

Así, un 21% de ellas proporciona formación para fomentar las capacidades de las mujeres de organizaciones externas a la organización; un 16% se suma a campañas y/o defiende en foros públicos el respeto y apoyo de los derechos de mujeres y niñas. Un 5% ofrece apoyo financiero o pro bono para programas de igualdad de género en el ámbito comunitario. Un 5% implementa de otras formas este tipo de compromiso.

Gráfico 44: Implementación de compromisos relacionados con las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, abogacía y alianzas.



El Enfoque de Género en las Actividades de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Obras Sociales, Abogacía y Alianzas implica la incorporación consciente y sistemática de la perspectiva de género en todas las estrategias y prácticas empresariales, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres y dismantlar las barreras estructurales que perpetúan las desigualdades, por lo que un

70% de las empresas en Biobío no empleen estas prácticas es una oportunidad futura para gestionar y aprovechar las ventajas competitivas que su debida implementación y promoción supone.

En el ámbito empresarial, esto significa, según el taller "Oportunidades de Negocios en los Objetivos de Desarrollo Sostenible" realizado por el Programa de

las Naciones Unidas (2018) para el Desarrollo (PNUD), desarrollar programas de RSC que consideren las necesidades específicas de género en la comunidad, obras sociales que incluyan y prioricen proyectos que empoderen a las mujeres y promuevan su independencia económica, políticas de abogacía que defiendan los derechos de género y alianzas estratégicas que promuevan la igualdad de género tanto dentro como fuera de la empresa.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) y ONU Mujeres (2020) destacan que estas prácticas no sólo son cruciales para el desarrollo sostenible y la justicia social, sino que también contribuyen al éxito económico de las empresas, pues la igualdad de género se correlaciona con mayor innovación, retención del talento y mejor comprensión del mercado (ONU Mujeres, 2020; OIT, 2019).

La integración de un enfoque de género en la RSC se asocia con una mayor lealtad del consumidor y un mejor clima laboral, lo que conduce a una mayor productividad y rentabilidad (Kang, Gatling, 2020). Al 2023, una estrategia bien ejecutada que respalde la equidad de género puede diferenciar a las empresas como líderes en sostenibilidad y responsabilidad social, brindándoles ventajas competitivas en una economía global cada vez más enfocada en la inclusión y la igualdad.

Ejemplo de esta integración de enfoque basado en desarrollo sostenible para las empresas, es lo que realizan organizaciones como el Banco Estado, entidad financiera que ha implementado políticas de igualdad de género y empoderamiento femenino, tanto internamente en su cultura organizacional como en sus productos financieros diseñados para mujeres emprendedoras, como es el caso del programa “Cuenta Mujer Empresaria” la cual busca promover la inclusión financiera y el desarrollo de negocios liderados por mujeres. De igual manera se le suman empresas como Codelco con sus medidas para aumentar la contratación de mujeres en la minería y apoyar su desarrollo profesional, le siguen Sodimac, CMPC, entre otras.





Conclusiones y Desafíos

Las organizaciones actuales son cada día más conscientes del rol que tienen en la sociedad, los efectos que producen a nivel social, económico y ambiental y su función como agentes determinantes para el progreso y desarrollo integral de las personas y su relación con sus comunidades, entornos e impactos.

Para las empresas, los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y la importancia de identificar, medir, diseñar y comunicar indicadores de género debieran representar no sólo una cuestión de equidad y cumplimiento normativo, sino también una preocupación económica y de eficiencia empresarial.

Los beneficios concretos de abordar inequidades, brechas y barreras de género pueden ser múltiples y significativos para cada una de las organizaciones y su desarrollo, siendo clave para ello la sistematización de acciones basadas en indicadores concretos, que sean medibles y se plasmen en planes de acciones o sistemas de gestión. Alcanzar una mayor equidad en el mercado laboral no es un camino fácil, exige la comprensión de las causas de esta problemática, las

cuales son variadas, operan en distintas dimensiones de la vida de las personas, necesitan de tiempos y procesos personalizados para cada entidad y se refuerzan entre sí.

Es por esto que integrar políticas y enfoques que busquen un balance de género en las empresas produce múltiples beneficios, y si bien se han visto mejoras en el área, todavía queda mucho por hacer. Es necesario seguir avanzando con el reforzamiento de planes estratégicos con esta orientación, junto a sistemas de medición y autoevaluación que permitan acelerar el paso.

La presente Radiografía de Indicadores de Género de la Región del Biobío 2023 tuvo como objetivo analizar tres áreas principales: la participación de mujeres y hombres en las organizaciones, las brechas salariales entre géneros y las prácticas que permiten el diseño, implementación y comunicación de acciones que fomentan la equidad de género.

01

Al hablar de participación de hombres y mujeres en las organizaciones

consultadas, los datos dejan ver que la representación de mujeres en puestos directivos y gerenciales es considerablemente baja, con solo un 24,2% en directorios y un 23,8% en cargos gerenciales.

Aunque hay un ligero aumento en las jefaturas, con un 32% de participación femenina, estas cifras evidencian una marcada brecha en los niveles de liderazgo.

El fortalecimiento de la participación de las mujeres en niveles ejecutivos y gerenciales en las empresas conlleva beneficios tangibles que van desde la mejora en la toma de decisiones hasta un incremento en la competitividad y la innovación. Adicionalmente, la presencia de mujeres en posiciones ejecutivas impulsa la toma de decisiones con una amplia gama de perspectivas, mejora el desempeño financiero, refleja la diversidad de la base de clientes, contribuye a un mejor clima laboral y fortalece la imagen de responsabilidad social de la empresa.

Con respecto a la participación general de las mujeres en la fuerza laboral, ésta alcanza un 29%, lo que sigue siendo desproporcionadamente bajo en comparación con el 70,3% de participación masculina. Estas estadísticas señalan una necesidad urgente de fortalecer la presencia femenina en todos los niveles de las organizaciones.

Las políticas que promueven la diversidad de género en la alta dirección se traducen en un enfoque más integral y representativo en la gestión empresarial, lo que a menudo resulta en un rendimiento organizacional superior. Estos beneficios se reflejan en una mayor creatividad y un mejor entendimiento del mercado, que pueden desembocar en una mayor satisfacción del cliente y en una cultura corporativa más inclusiva y comprometida. Además, alinearse con los valores de igualdad y responsabilidad social mejora la reputación de la empresa y facilita la atracción y retención de talentos.

02

Referido a las brechas salariales, los datos afirman su persistencia. A

pesar de que algunas organizaciones manifiestan no tener brecha salarial, hay un porcentaje importante que no ha estimado esta brecha o presenta diferencias sustanciales en el pago entre hombres y mujeres. Para abordar estas inequidades, las organizaciones deben comprometerse con prácticas que no sólo identifiquen y aborden las causas subyacentes de estas brechas, sino que también promuevan una cultura de igualdad de género en este ámbito.

03

Por último, se puede establecer que al momento de hablar de políticas y prácticas que apoyan la equidad de género, las organizaciones han implementado ciertas acciones. Sin embargo, es necesario que se apliquen medidas correctivas, preventivas y formativas que deben ser diseñadas e implementadas a partir de datos concretos y un compromiso explícito de la dirección de cada empresa. Sin duda los esfuerzos realizados hasta el momento reflejan el compromiso creciente con la promoción de un entorno laboral más equitativo y el cumplimiento de estándares de igualdad de género a nivel internacional.

Las organizaciones pueden tomar pasos decisivos y proactivos para reducir las brechas de género mediante la implementación de prácticas que no sólo promuevan la equidad de género sino que también institucionalicen dichos compromisos. Es esencial que las políticas de igualdad de género sean explícitamente reconocidas por la alta dirección y que se reflejen en los documentos y actuaciones centrales de la empresa.

Se torna esencial el realizar diagnósticos regulares de las inequidades, brechas y barreras de género, especialmente en áreas y cargos con subrepresentación y desarrollar estrategias específicas para abordarlas. Además, las empresas deben establecer objetivos claros, plazos y metas medibles para evaluar el progreso hacia la igualdad de género y asegurarse de comunicar estas políticas y sus avances no sólo internamente, sino también a sus públicos externos. Esta transparencia y rendición de



cuentas fortalecerán la confianza de los trabajadores/as y la reputación de la empresa en la comunidad.

Por último, una de las oportunidades más valiosas para las organizaciones surge de avanzar hacia la formación y capacitación en los cargos de liderazgo y jefaturas, especialmente en lo que respecta a la sensibilización sobre la importancia de la equidad de género en las organizaciones.

La formación en equidad de género es clave para una gestión empresarial más inclusiva y empática, mejorando la toma de decisiones y la cultura organizacional. Capacitar a los equipos gerenciales facilita la gestión para la creación de ambientes laborales respetuosos, aumentando la satisfacción y retención del talento. Finalmente, líderes comprometidos con la equidad de género impulsan cambios organizacionales significativos, fortaleciendo el cumplimiento normativo y la reputación empresarial.

Referencias Bibliográficas

- Acción Empresa. (2023). Guía de Relacionamento Comunitario. <https://accionempresas.cl/content/uploads/guia-relacionamento-comunitario-ae2023.pdf>
- A. García-Holgado, A. Camacho Díaz, y F. J. García-Peñalvo, «La brecha de género en el sector STEM en América Latina: una propuesta europea», pp. 704-709, 2019, doi: 10.26754/CINAIC.2019.0143.
- Bergin, David. (2016). Influencias sociales sobre el interés, Psicólogo educativo. Recopilado en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00461520.2015.1133306>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2012). Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo en materia de acoso laboral.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2018). Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020). Ley N° 21.365 que modifica diversos cuerpos legales con el objeto de perfeccionar la normativa sobre acoso sexual.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2021). Ley N° 21.369 que establece medidas para prevenir y sancionar actos de violencia en los ámbitos laborales y educativos.
- Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG), UNICEF. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna . Econstor. Recopilado en: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/224107/1/1699974411.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). Panorama Social de América Latina. Recopilado en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d72d0e2f-76bb-4857-9a02-101784439750/content>
- Cooperativa, (2023). Conciliación familiar y laboral: Los empleados deberán ofrecer teletrabajo a padres y cuidadores . cooperativa.cl. Recopilado en: <https://cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/proyectos/conciliacion-familiar-y-laboral-empleadores-deberan-ofrecer-teletrabajo/2023-10-10/094057.html>

- Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta Nacional de Empleo (ENE). (2023). BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL 1. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/inf-ond22-empleo-sexo.pdf?sfvrsn=aa849346_3
- Infografías en torno a género y mercado laboral (2023). Instituto Nacional de Estadística (INE) Estadísticas De Género. Recopilado en: <https://www.estadisticasdegenero.cl/ine-publica-infografias-en-torno-a-genero-y-mercado-laboral/>
- Gerencia de Gestión del Conocimiento de la Mutual de Seguridad CChC y el Instituto Sindical de Trabajo. (ISTAS). (2019). MUJER Y SALUD LABORAL: Una guía para la acción. Recopilada en: <https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/a4ce7684-f759-4c18-9d68-6eabc4f05b0b/Mujer+y+Salud+en+el+trabajo.+Una+Gui%C3%A1+para+la+accio%C3%A1n.pdf?MOD=AJPERES>
- González, M. J., Cortina, C., & Rodríguez-Menés, J. (2019). ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas? Observatorio Social de la “Caixa” de la UPF.
- Great Place to Work. (2022). Data Highlights How Workplaces Can Be Fairer to Women. Great Place to Work. Recopilado en: <https://www.greatplacetowork.cl/listas/mejores-lugares-para-trabajar-para-mujeres-2022-mas-de-1000-colaboradores/>
- Guzmán, C. A. (2023). Formación en metodología cuantitativa en trabajo social desde la perspectiva crítica: reflexiones desde la docencia en pandemia. Experiencias docentes en tiempo de crisis. Testimonios de carreras de Trabajo Social en Chile. Recopilado en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106830926/Experiencias_Docentes_Ed_Aridana_2023-libre.pdf?1697978904=&response-content-disposition=inline%B+filename%3DMas_alla_de_las_brechas_de_aprendizaje_e.pdf&Expires=1699035603&Signature=W9hob6NofPYZE6NFDUI9qwNjcqG7gT2T3cSQyngOCA-qwDWpyniiOOTd31k65OiLfqlQ72HOqHy6lQfvBmgh3T7w5MsPrK-AmA-Jb8XafrQfoPBZOZr4EDvS-XCMgKF0SnjRrOTWomwNS017LYzdetyafBsFbg8r-cqsdnvNEwwdoDDStNgv0AEA6rOFWylBOyUzWxojzdHbY1XeSkzaOoaVkyfM8iqubZ0~uAhs816Ybwdpyz1hG0Sjvp~wPoz-sBplqbA6Dc1um9RqhX4F1y-e~a0aib1DsUmFBz76xJOUn9awAM70-rtEHC7Pu~zd1g8OuVhm7KZrPwwvBg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=153
- Hakim, C. (1992). Explaining trends in occupational segregation: The measurement, causes, and consequences of the sexual division of labour. *European sociological review*, 8(2), 127–152. Recopilado en: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036628>
- Haas, L. y Hwang, CP (2008). El impacto de la licencia parental en la participación de los padres en el cuidado de los niños y las relaciones con los niños: lecciones de Suecia. *Comunidad, Trabajo y Familia*. Recopilado en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668800701785346>

- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L., & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work & Family*, 11(2), 165-181.
- I. Vaca Trigo, "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019. Recopilado en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>
- International Labour Organization. (2019). Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience. International Labour Organization. Recopilado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_678357.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). Encuesta Nacional de Empleo (ENE). (2023). BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL 1. Recopilado en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/inf-ond22-empleo-sexo.pdf?sfvrsn=aa849346_3
- Kang, Gatling. (2020). The impact of corporate social responsibility on brand equity and the moderating role of ethical consumerism: The case of Starbucks. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 43, 233-241. DOI: 10.1016/j.jhtm.2020.04.008
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2008). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*. Recopilado en: https://www.researchgate.net/publication/51135114_Changing_Workplaces_to_Reduce_Work-Family_Conflict_Schedule_Control_in_A_White-Collar_Organization
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*. Recuperado en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726709349199>
- Kossek, E. E., & Ollier-Malaterre, A. (2013). Work—Nonwork Boundary Management Profiles: A Person-Centered Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education, Inc. Recopilado en: https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Fakult%C3%A4ten/Fakult%C3%A4t_1/Short_Term_Study_Program/HSB_Syllabus_PrinciplesofMarketing_2023.pdf
- McKinsey Global Institute. (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth. McKinsey & Company. Recopilado en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

- McKinsey & Company. (2018). Delivering through diversity. McKinsey & Company. Recopilado en: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>
- Ministerio de Minería, Comité de Género. (2023). ORIENTACIONES PARA UNA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO . <https://www.sernageomin.cl/wp-content/uploads/2023/06/Manual-Orientaciones-Comunicacio%CC%81n-Equidad-Ge%CC%81nero.pdf>
- Ministerio Secretaría General de Gobierno. (2022). Gobierno presenta proyecto de ley de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Recopilado en: <https://msgg.gob.cl/wp/2023/07/25/gobierno-presenta-proyecto-de-ley-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal/>
- Mena Méndez, Dariel; Espín Sandoval, Luis Fernando; Lascano Ceballos, Alexander Darío. La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas, vol. 13, núm. 13, 2019, -Septiembre, pp. 91-108. Universidad Nacional de San Juan, Argentina
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, M. E. F. (2022). DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FINANCIERO 2022. https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/01/decalogo_mef-VF.pdf
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2022). Cuenta Pública 2022 Ministerial. Recopilado en: . <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/11/CUENTA-PUBLICA-MINISTERIAL.pdf>
- Mutual de Seguridad CChC y el Instituto Sindical de Trabajo. (ISTAS). (2018). Guía para incorporar el enfoque de género Mujeres y salud en el trabajo: https://istas.net/sites/default/files/2020-12/1Mujeres_SaludTrabajo_Guia_enfoque_genero.pdf
- Norma chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (2020, octubre 9). SernamEG; Servicio nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Recopilado en : https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792
- Observatorio del Contexto Económico. Universidad Diego Portales (UDP) y Fundación Chile Mujeres. (2022). ZOOM DE GÉNERO: ESPECIAL BRECHAS DE INGRESOS. Recopilado en: https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2023/03/Zoom-de-Genero_Especial-Brecha-de-Ingresos-2022.pdf
- OECD. (n.d.). Employment : Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies. Oecd. org (2022) Recopilado en. m <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54753>

- ONU Mujeres – América Latina y el Caribe (2023). Brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. Recuperado en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), OI (2016). Aprovechar el talento de hombres y mujeres Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género . https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). La igualdad de género en el centro del trabajo decente. Recopilado en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- (OIT), Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). PANORAMA LABORAL 2021 América Latina y el Caribe. Recopilado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- ONU Mujeres. (2020). El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Las familias en un mundo cambiante. Recopilado en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/progress-of-the-worlds-women>
- ONU Mujeres, P. M. (s/f). Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). (2023) Weps.org Recopilado en: https://www.weps.org/sites/default/files/2021-08/WEPS%20BROCHURE_SPANISH.pdf
- ONU Mujeres. (2022). Plan Estratégico de ONU Mujeres 2022-2025. Recopilado en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-10/UN-Women-Strategic-Plan-2022-2025-brochure-es.pdf>
- Pescadores Industriales del Biobío. (2021). Manual Buenas Prácticas en la Gestión de Contratistas de la Pesca Industrial . <https://pescadoresindustrialesbiobio.seo2.cl/wp-content/uploads/2023/10/Manual-Buenas-Practicas-Empresas-Contratistas-Pesca-Industrial.pdf>
- San Martín, L., García, A., & Ángeles., D. (2023). Reducción de brechas de género mediante el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo de mujeres de alta dirección de la industria región del Biobío, Chile. Recopilado en: <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/2919/1/Lilian%20San%20Marti%cc%81n%20Medina-rep.pdf>
- SERNAM. (2005). Ley N° 20.005 tipifica y sanciona el acoso sexual en los lugares de trabajo y de estudio.

- Superintendencia de Seguridad Social, U. de CS (sf). Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO . Suseso.Cl. Recopilado en: https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf
- Superintendencia de Seguridad Social. (2022). Ley de posnatal parental cumple una década y sólo un 0,23% de hombres lo ha usado; mientras que este (2022) ¿Por qué los padres no se involucran en el cuidado de sus hijos recién nacidos? Recopilado en: <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/ley-de-posnatal-parental-cumple-una-decada-y-solo-023-de-hombres-lo-ha-usado-por-que-los-padres-no-se-involucran-en-cuidado-de-sus-hijos-recien-nacidos/FL2J7OF36RCUHMP4CVESWZ6SR4/?outputType=amp>
- UNESCO. (2020). Indicadores centrales Descripción. Recopilado en Unesco.org. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- WGEA. (2019). Gender strategy toolkit: a direction for achieving gender equality in your organisation. Sidney: Workplace gender equality agency.
- World Bank. (2019). Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Recopilado en: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/702301554216687135-0050022019/original/WBLDECADEOFREFORM2019WEB0401.pdf>
- Zamudio, F., María, A., & Roxana., A. (2014). Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano. Universidad Autónoma Chapingo. Recopilado en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v22n44/v22n44a10.pdf>

Anexos



Discusión Teórica

A nivel latinoamericano las brechas laborales son un área de interés debido a la coexistencia de un amplio abanico de desigualdades asociadas al acceso de fuentes de empleo y brechas salariales entre hombres y mujeres, las que a pesar de haber materializado avances significativos sigue siendo muy amplia, en particular, en los sectores industriales como construcción, manufactura, tecnología y energía (Cebrián y Moreno, 2018).

Un ejemplo de la persistencia de brechas en materia laboral es la tasa de participación de la población laboral activa entre hombres y mujeres en el mundo, la cual asciende a 94% y 63% respectivamente (ONU MUJERES, 2023). Mientras que en la experiencia comparada en Latinoamérica, los hombres tienen una participación de 76% frente al 52% de las mujeres. En tanto, la diferencia de ingreso por trabajo equivalente en los países de la región es muy alta. En Colombia, Perú, Brasil, Chile y México, por cada dólar que gana un hombre, una mujer gana entre 50 y 68 centavos por realizar el mismo trabajo (OIT, 2022).

En la actualidad persisten brechas de género en la participación laboral, remuneraciones, desarrollo profesional y condiciones de trabajo. “Sin contar con la persistente segmentación laboral que afecta a las mujeres trabajadoras, subrepresentadas en los sectores económicos que mejor remuneran y/o en cargos de supervisión, ejecutivos y de toma de decisiones” (CEPAL, 2019).

Por lo mismo, alcanzar la igualdad de género demanda acciones sociales, económicas y políticas públicas y privadas que contribuyan a erradicar la discriminación en razón de género y las diversas manifestaciones de violencias contra las mujeres y las niñas. Para ello, “se requieren acciones reales que logren los resultados

Un ejemplo de la persistencia de brechas en materia laboral es la tasa de participación de la población laboral activa entre hombres y mujeres en el mundo, la cual asciende a 94% y 63% respectivamente (ONU MUJERES, 2023). Mientras que en la experiencia comparada en Latinoamérica, los hombres tienen una participación de 76% frente al 52% de las mujeres. En tanto, la diferencia de ingreso por trabajo equivalente en los países de la región es muy alta. En Colombia, Perú, Brasil, Chile y México, por cada dólar que gana un hombre, una mujer gana entre 50 y 68 centavos por realizar el mismo trabajo (OIT, 2022).

esperados, siendo necesario que estén sustentadas en información estadística sólida y oportuna” (ONU Mujeres; Colombia, 2020).

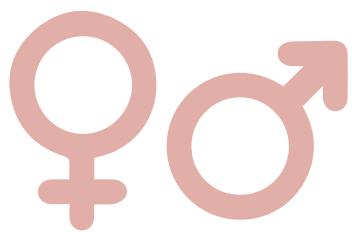
El estudio “Panorama de género 2023” elaborado por ONU Mujeres, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ONU (2023) advierte que, “si se mantienen las tendencias actuales, más de 340 millones de mujeres y niñas, que según las estimaciones, supone

un ocho por ciento de la población femenina mundial, vivirán en la pobreza extrema en 2030, y cerca de una de cada cuatro experimentará inseguridad alimentaria moderada o grave”.

Las brechas y barreras de género en los puestos de poder y liderazgo siguen estando muy arraigadas y, al

ritmo actual de progreso, la próxima generación de mujeres seguirán dedicando en promedio, dos coma tres horas diarias más que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (UNU, Colombia, 2020).

¿Por qué equidad de género?



El concepto de “**género**” se entiende como **construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad** (Mena, Espín y Lascano, 2019). Por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen (Unesco 2020).

El concepto de “género” se entiende como construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad (Mena, Espín y Lascano, 2019).

Por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen (Unesco 2020).

Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave para el desarrollo sostenible. Durante los últimos cincuenta años los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil han desplegado esfuerzos concertados a fin de formular y aplicar políticas capaces de crear un “terreno de juego” más justo y equilibrado para las mujeres y los hombres teniendo en cuenta los aspectos específicos de cada sexo (Unesco 2020).

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr



sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979).

Cerrar las brechas de género en lo que se refiere a obligaciones laborales remuneradas y no remuneradas no es sólo un imperativo moral y social, sino también un eje central de cualquier estrategia exitosa para un crecimiento más robusto, sostenible e inclusivo (OCDE, 2021).

En las últimas décadas, Chile ha evolucionado en materia de equidad de género cimentado una trayectoria joven, pero constante en la que se han observado diversas transformaciones e integración de prácticas y políticas públicas que buscan fortalecer el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres como un principio fundamental de la agenda 2030, donde la equidad es uno de sus pilares fundamentales.

La última Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del último trimestre calendario del año 2022 (octubre a diciembre) publicado en mayo del 2023 por la Subcomisión de Estadísticas de Género del Instituto Nacional Estadísticas (INE) reveló que, la tasa de participación laboral de los hombres fue 70,2% y la de las mujeres 50,8%, mostrando que la mitad de las mujeres no participa del mercado activo laboral.

En este sentido se destaca que el principal motivo por el cual no participan tiene que ver con razones familiares.

De aquellas mujeres que sí participan del mercado laboral, un 46,4% se encuentran ocupadas y 3 de cada 10 mujeres ocupadas participan del mercado laboral de manera informal. Estas cifras también fueron analizadas de forma interseccional, visibilizando desigualdades en el mercado laboral según edades, pertenencia a pueblos originarios y población extranjera.

Los resultados de los análisis interseccionales reflejan que el porcentaje de mujeres ocupadas es menor al de los hombres en todos los tramos etarios, destacando los tramos de 45 a 54 años y de 55 a 64 años donde se evidencian las mayores brechas de género.



Género en las organizaciones

En la actualidad los desafíos en materia de indicadores de género asociadas a la participación laboral, inclusión, diversidad y equidad de género persisten desde la perspectiva organizacional.

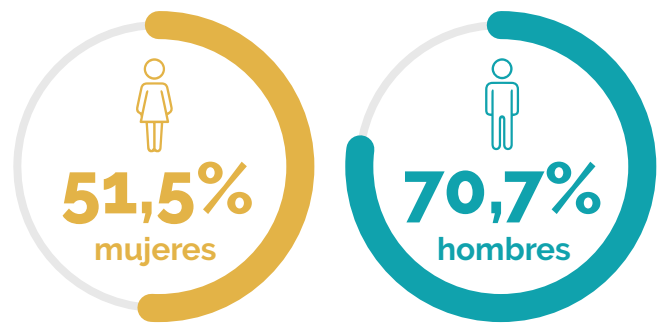
La baja tasa de participación laboral femenina no sólo afecta la vida de las mujeres, sino también la competitividad del país. Así lo exhiben las cifras del trimestre enero-marzo 2023, el cual mostró que la tasa de ocupación informal de las mujeres se ubicó en el 28,9%, equivalente a 1.102.751 de mujeres, cifra superior al 27,5% registrado en el mismo periodo del año anterior, con lo que se alcanzó un alza anual de 1,4 puntos porcentuales, de acuerdo con el Informe laboral “Zoom de Género” elaborado por Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, en colaboración con la Fundación Chile Mujeres.

Según el estudio, al trimestre abril-junio 2023 la tasa de participación laboral femenina se ubicó en 51,5%, cifra inferior en 1,4 puntos porcentuales al 52,9% observado en el periodo pre pandemia (diciembre 2019- febrero 2020). En el caso de los hombres, la tasa de participación laboral fue de 70,7%, esto es 3,1 puntos inferior a la observada en el mismo periodo.

La participación laboral de las mujeres en Chile es inferior a la de los hombres. Esta situación, de acuerdo a lo que indican tradicionalmente los estudios de género, puede ser explicada por una división sexual del trabajo (Hakim, 1992) ya que las responsabilidades de cuidados domésticos y de familiares son socialmente asignadas a las mujeres,

Zoom de género

Tasa de participación laboral abril - junio 2023



lo que las limita respecto del tiempo que tienen disponible y el que sus empleadores/as creen que ellas pueden destinar al trabajo.

En la actualidad se han observado avances en materia de género, por ejemplo, desde el año 2012 la promulgación de la Norma Chilena 3262, que promueve que las organizaciones certifiquen sus sistemas de gestión incorporando un pilar de igualdad de género y conciliación de la vida laboral familiar y personal y que reconoce a las organizaciones con enfoque de género mediante la obtención de un sello.

Asimismo, existe la publicación de los indicadores y prácticas que la Norma de Carácter General 461 de la Comisión del Mercado Financiero (CMF), exige reportar a las empresas aspectos como: corresponsabilidad parental, adaptabilidad laboral, prevención y sanción del acoso, igualdad salarial y participación de mujeres en distintos niveles de la organización (San Martín, García y Domínguez, 2023).

Otro precedente importante, fue la creación desde el año 2016 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y con él una agenda pública-privada que, hasta hoy, ha promovido la visibilización, protección e institucionalización del respeto y gestión de los derechos sexuales, laborales y fundamentales de las mujeres, niñas y adolescentes.

A nivel empresarial, la Región del Biobío no se queda atrás en la incorporación de una agenda sectorial en materia de género. A esta agenda de actividades, se les suma, por ejemplo, la práctica gremial de la Cámara de la Producción y del Comercio, CPC Biobío, quién a través de su Comité de Equidad de Género y Liderazgo, ha promovido una cultura de trabajo que reconozca a mujeres y hombres en igualdad de derechos y oportunidades para desarrollarse en el espacio laboral, familiar y personal.

En este sentido, este año un total de 23 empresas socias de la CPC Biobío, se comprometieron para que la igualdad de género forme parte de sus políticas corporativas y planes de gestión, lo que implica diseñar y ejecutar medidas tendientes a enfrentar y superar las inequidades existentes dentro de sus plantas de trabajo.

Entre las medidas que fueron firmadas por las empresas, destacan el *fomentar la igualdad de género en la atracción de talentos, el desarrollo de carrera profesional, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal además de la capacitación y clima laboral, entre otras, de manera de aportar al desarrollo y bienestar de las y los trabajadores.*

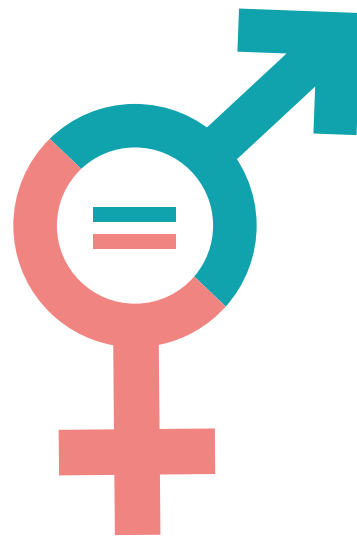


Experiencia regional del Biobío

Las organizaciones regionales, basadas en la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible han promovido a nivel individual y colectiva acciones concretas dentro de sus ecosistemas tendientes a fortalecer la equidad de género dentro de las comunidades.

En este sentido, los principales gremios y organizaciones empresariales del Biobío, así lo han entendido y desde el año 2018 que han progresivamente ido activando e implementando iniciativas y acciones en la materia, destacando, por ejemplo:

- La Cámara Chilena de la Construcción (CChC) de la Región del Biobío con el Grupo de Trabajo Mujer, el cual fue declarado comisión asesora del Directorio en el 2021 por la Mesa Directiva Nacional. En la actualidad, está avanzando en el fortalecimiento de las competencias de trabajadoras mujeres activas que forman parte del sector productivo de la construcción.
- Corma con el “Comité Más Mujer Forestal” está dando pasos importantes para aumentar la participación femenina en el sector forestal y pone a disposición de la comunidad herramientas a las empresas para generar oportunidades equivalentes de ingreso y crecimiento de mujeres y hombres en el mundo de la madera.
- Pescadores Industriales del Biobío con la firma y compromiso de los 13 Principios en Igualdad y Equidad de Género, que tiene como propósito visibilizar el aporte económico, social y productivo, del trabajo femenino, además de estimular cambios culturales para asegurar una convivencia respetuosa y equitativa en todos los espacios laborales.
- IRADE liderando los Women’s Empowerment Principles (WEPs) de ONU Mujeres en Concepción, que fortalece el liderazgo femenino en la alta dirección. Conjunto de principios que ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.





Metodología y Objetivos

Desde un enfoque de género la diferencia entre hombres y mujeres es un componente integral de cada sociedad, sin embargo la desigualdad conlleva un componente que desfavorece a determinados grupos. Por tanto, la desigualdad, en el caso de género, como proceso sociocultural de cada sociedad es un producto histórico inserto en la sociedad, vinculado a la manera en que sistemáticamente los sexos se han relacionado entre sí (Zamudio, Ayala, Aravena, 2014).

Al respecto, los indicadores de género, de acuerdo con el Protocolo para Publicación de Indicadores de Género, del Instituto Nacional de Estadística (INE) permiten “analizar y reflejar las relaciones de género en la sociedad y los cambios que éstas experimentan en el tiempo, mediante la visibilización de brechas y barreras en los distintos ámbitos de la vida de las personas” (INE, 2019). Un indicador de género tiene como objetivo expresar algún aspecto de las desigualdades entre los sexos, entendidas como consecuencias del orden de género y sus roles, creencias y valores.

Para abordar el fenómeno de estudio, los indicadores de género albergan distintas manifestaciones de la desigualdad de género que permiten construir una visión analítica. Estos son:



Inequidades

Escenario en el que uno de los géneros es favorecido de manera injusta en perjuicio de otro, por ejemplo, hay acceso desigual o injusto al control y beneficio de los bienes y servicios, inequidades en la participación y dotación de personal (hombres v/s mujeres), etc.



Brechas

Son brechas cuando persiste una distancia en el acceso a derechos, participación y control entre hombres y mujeres sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano, ejemplo, distancias salariales en mismos cargos en razón de género.



Barreras

Dinámicas que resultan ser impedimentos administrativos, legales, sociales o culturales que obstaculizan el acceso, control y beneficio a hombres y mujeres a determinadas funciones, bienes y servicios.

Teniendo como base los conceptos descritos anteriormente, el objetivo de esta primera Radiografía de Indicadores de Género Biobío es realizar un diagnóstico que identifique inequidades, brechas y barreras de género al interior de las empresas socias de la Cámara de la Producción y del Comercio (CPC) de la Región del Biobío.

Específicamente se persigue identificar inequidades y barreras de género en la participación de mujeres y hombres, analizar brechas salariales y de remuneraciones e indagar acerca de las buenas prácticas en términos de género descritas por las organizaciones integrantes de la CPC Biobío.

El presente estudio se trabajó con una metodología cuantitativa de investigación, que se caracteriza por poner énfasis en la medición y el análisis numérico de los datos con el propósito de describir fenómenos, identificar patrones y establecer relaciones entre variables (Guzmán, 2023).

Para ello, se diseñó un cuestionario online de muestras probabilísticas independientes con tres unidades de análisis basados en dos instrumentos. En primer lugar el “Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile que forman parte de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)”, el cual fue elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en colaboración con la Fundación Chile Mujeres. Estudio que sistematiza y mide el desempeño en la participación y reducción de brechas de género en las empresas que cotizan en la Bolsa de Santiago, marco sólido para evaluar la equidad de género en el ámbito empresarial

(Fundación Chile Mujeres, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2022).

En segundo lugar, la encuesta de recopilación de información cuantitativa se trabajó siguiendo la metodología de los “Principios WEP’s” (Women Empowerment Principles) elaborada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y su herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (Herramienta Empresarial de Género WEP). Instrumento que ayuda a las empresas a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar su desempeño en igualdad de género (ONU Mujeres; Pacto Mundial, 2023).



El formulario de recolección de datos fue diseñado con tres módulos de análisis: **Participación de mujeres y hombres en las empresas, Brechas Salariales y Mejores Prácticas** y se aplicó entre el 8 de agosto y el 7 de septiembre del presente 2023.



123 empresas
participantes

51,2%

tasa de respuesta
del cuestionario

El formulario de recolección de datos fue diseñado con tres módulos de análisis: Participación de mujeres y hombres en las empresas, Brechas Salariales y Mejores Prácticas y se aplicó entre el 8 de agosto y el 7 de septiembre del presente 2023.

El universo de este estudio está constituido por las 123 organizaciones socias de la CPC Biobío, quienes fueron invitadas a participar mediante una convocatoria pública por el Comité de Género y Liderazgo de la multigremial. La tasa de respuesta del cuestionario alcanzó 51,2%, lo que constituye una muestra de 63 organizaciones participantes.

La totalidad de la información proporcionada, es de propiedad exclusiva de cada una de las



organizaciones y su solicitud se mantiene bajo estricta confidencialidad. La data recibida fue filtrada y depurada en base a una serie de consideraciones que permitieran desarrollar un mejor análisis sobre dicho grupo de entidades, teniendo presente que para, efectos del cálculo de las brechas salariales, dicha información fue proporcionada por cada organización en virtud de su cuantificación autónoma.

Instrumento de Medición

RADIOGRAFÍA DE INDICADORES DE GÉNERO BIOBÍO 2023

Le invitamos a responder esta encuesta impulsada por la CPC Biobío y la Facultad de Comunicaciones UDD que busca identificar brechas y desafíos de las empresas regionales en la gestión de la equidad de género.

Los resultados permitirán elaborar una agenda regional que apoye a las empresas a implementar prácticas de enfoque de género.

INDICADORES DE GÉNERO

En su organización, en la Región del Biobío A diciembre de 2022

Del total personas en el directorio de su organización

(Si no tiene directorio anote 0)

1. Número de total de hombres
2. Número de total de mujeres

Del total personas contratadas en forma directa a diciembre de 2022

3. Número de total de hombres
4. Número de total de mujeres

Del total personas contratadas en forma directa en cargos gerenciales a diciembre de 2022

5. Número de total de hombres
6. Número de total de mujeres

Del total personas contratadas en forma directa en cargos de jefatura (excluyendo nivel gerencial) a diciembre de 2022

7. Número de total de hombres
8. Número de total de mujeres

¿Cuál es la brecha salarial de género en los siguientes niveles de su empresa?

*La brecha salarial de género: es el porcentaje resultante de dividir la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.

9. En cargos de nivel gerencial
(Señale porcentaje o "no lo tenemos estimado")

10. En cargos de jefatura excluyendo el nivel gerencial
(Señale porcentaje o "no lo tenemos estimado")

INFORMACIÓN DE MEJORES PRÁCTICAS

En su organización, en la Región del Biobío

11. ¿TIENE UNA POLÍTICA DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO?

No (pasar a la pregunta 12)

Sí (responder las siguientes preguntas)

11.1 ¿Qué acciones o medidas dan soporte a la implementación de esta política de igualdad de género? (marque según corresponda)

- a. Cuenta con un diagnóstico de brechas de género de su organización.
- b. Tiene una estrategia o plan de acción de igualdad de género para toda la organización, en la que identifican áreas prioritarias para trabajar.
- c. Tiene un Presupuesto para abordar las brechas de género.
- d. Cuenta con una persona o área encargada de la igualdad de género.
- e. Otra. ¿Cuál? _____

11.2 Esta política, ¿considera objetivos, plazos y metas medibles?

- a. Sí
- b. No
- c. Otra. ¿Cuál?

11.3 ¿A quiénes ha comunicado esta política de igualdad de género?

- a. A toda la organización
- b. Públicos de interés externos
- c. Otra. ¿Cuál?

12. ¿TIENE UNA POLÍTICA O MEDIDAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN Y GARANTIZAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

No (pasar a las pregunta 13)

Sí (responder la siguiente pregunta)

12.1 ¿Cómo aplica esta política o medidas para evitar la discriminación y garantizar igualdad de oportunidades? (marque según corresponda)

- a. Cuenta con mecanismos o canales confidenciales de reclamo y de resolución de conflictos sobre género y discriminación.

- b. El mecanismo de reclamo y resolución está a cargo de una tercera parte independiente.
- c. Capacita a todas las personas contratadas sobre no discriminación e igualdad de género.
- d. Realiza formación en género para las personas con cargo de liderazgo en la organización.
- e. Otro:

13. ¿LA EMPRESA TIENE UN ENFOQUE QUE GARANTICE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN?

No (pasar a las pregunta 14)

Sí (responder las siguientes preguntas)

13.1 ¿Tiene una política o procedimiento que aborde específicamente la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la contratación de personal?

- a. Sí
- b. No

13.2 ¿Cómo aplica esta política que garantice la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación? (marque según corresponda)

- a. Prohíbe indagar en los procesos de selección sobre matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares.
- b. Adopta medidas proactivas y/o cuotas para contratar mujeres en los distintos niveles de la organización.
- c. Adopta medidas para contratar mujeres en roles tradicionalmente subrepresentados o masculinizados.
- d. Garantiza el uso de lenguaje e imágenes neutras o inclusivas en las ofertas de trabajo.
- e. Otro:

13.3 ¿Monitorea la contratación y motivos de rotación, con datos desagregados por género?

- a. Sí
- b. No

14. ¿LA EMPRESA TIENE UN ENFOQUE DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DESARROLLO DE CARRERA?

No (pasar a la pregunta 15)

Sí (responder las siguientes preguntas)

14.1 ¿Tiene una política o procedimiento que incluye oportunidades de desarrollo de carrera en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres?

- a. Sí
- b. No

14.2 ¿Cómo implementa esta política? (marque según corresponda)

- a. Ofrece programas de entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres.
- b. Ofrece programas específicos para formar un grupo de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.
- c. Establece medidas para que los programas de desarrollo profesional y capacitaciones se realicen durante el horario laboral.
- d. Otro:

14.3 ¿Monitorea con indicadores desagregados por género el desarrollo de carrera de las personas contratadas?

- a. Sí
- b. No

15. ¿LA EMPRESA TIENE UN ENFOQUE QUE GARANTICE QUE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES SEAN COMPENSADOS EN FORMA IGUALITARIA?

No (pasar a la pregunta 16)

Sí (responder las siguientes preguntas)

15.1 ¿Tiene procedimientos para garantizar igualdad salarial y/o corregir las desigualdades detectadas?

- a. Sí
- b. No

15.2 ¿Realiza un estudio o auditoría sobre igualdad de remuneraciones entre géneros, al menos cada dos años, para detectar brecha salarial?

- a. Sí
- b. No

15.3 ¿Divulga públicamente información sobre dotación de hombres y mujeres, brecha salarial y compromisos con la equidad de género de su organización?

- a. Sí
- b. No

16. ¿LA EMPRESA IMPLEMENTA MEDIDAS DE APOYO A LA MATERNIDAD?

No (pasar a la pregunta 17)

Sí (responder las siguientes preguntas)

16.1 ¿Cómo implementa este compromiso con la maternidad? (marque según corresponda)

- a. Cuenta con medidas adicionales al periodo de la licencia maternal por encima de lo que establece la ley.
- b. El personal tiene acceso a información actualizada de las leyes relacionadas a la maternidad.

- c. Cubre la diferencia de remuneración de las madres con licencia maternal por sobre el tope establecido en la ley.

16.2 ¿Cuenta con medidas de apoyo para sala cuna o cuidados del menor adicionales a la ley?

- a. Sí
- b. No

16.3 ¿Cómo mide esta política? (marque según corresponda)

- a. Monitorea el número de mujeres que toman la licencia por maternidad.
- b. Monitorea la eficacia de sus acciones para retener a las mujeres después de la licencia por maternidad.
- c. Otro:

16.4 ¿Informa públicamente sobre el número de mujeres que tomaron la licencia de maternidad y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención?

- a. Sí
- b. No

17. ¿LA EMPRESA IMPLEMENTA MEDIDAS DE APOYO A LA PATERNIDAD?

No (pasar a las pregunta 18)

Sí (responder las siguientes preguntas)

17.1 ¿Cómo implementa este compromiso con la paternidad? (marque todas las que correspondan)

- a. Entrega días adicionales a los establecidos legalmente para los padres.
- b. Comunica y promueve internamente las medidas que establece la ley y/o empresa sobre permisos o licencia por paternidad.
- c. Otro:

17.2 ¿Lleva un registro del número de hombres que toman la licencia por paternidad?

- a. Sí
- b. No

17.3 ¿Informa públicamente sobre el número de hombres que tomaron licencia o permisos por paternidad?

- a. Sí
- b. No

18. ¿LA EMPRESA TIENE UN ENFOQUE QUE CONSIDERA EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE TODAS LAS PERSONAS CONTRATADAS?

No (pasar a las pregunta 19)

Sí (responder las siguientes preguntas)

18.1 ¿Tiene una política, comunicada a toda la organización, que aborda el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres?

- a. Sí
- b. No

18.2 ¿Cómo implementa esta política? (marque según corresponda)

- a. Ofrece horario flexible.
- b. Ofrece trabajo a distancia (teletrabajo).
- c. Ofrece trabajo de tiempo parcial con beneficios.
- d. Ofrece semanas laborables condensadas.
- e. Hace encuestas o consultas a las personas contratadas para determinar si las prácticas se ajustan a sus necesidades.
- f. Otro:

18.3 ¿Monitorea el número total de personas contratadas que utilizan las medidas de equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?

- a. Sí
- b. No

19. ¿LA EMPRESA TIENE UN ENFOQUE QUE GARANTICE UN ENTORNO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO?

No (pasar a las pregunta 20)

Sí (responder las siguientes preguntas)

19.1 ¿Cuenta con una política para prevenir, identificar, denunciar e investigar, al interior de la organización, alguna de estas situaciones? (marque todas las que correspondan)

- a. Acoso sexual
- b. Acoso laboral
- c. Violencia de género

19.2 ¿Cómo implementa esta política? (marque según corresponda)

- a. Brinda capacitación anual en temas de acoso sexual, laboral y violencia de género.
- b. Ha establecido mecanismos o canales confidenciales y de no represalias para quejas, denuncias y resolución de conflictos.
- c. Brinda ayuda confidencial a víctimas de violencia intrafamiliar.
- d. Realiza campañas o actividades de sensibilización en temas de acoso sexual y laboral.
- e. Realiza campañas o actividades de sensibilización en temas de violencia intrafamiliar.
- f. Otro:

19.3 ¿Lleva un registro del número de quejas relacionadas con acoso o violencia en el trabajo, con datos desagregados por género?

- a. Sí
- b. No

20. ¿LA EMPRESA TIENE UN ENFOQUE PARA ATENDER LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO?

No (pasar a las pregunta 21)

Sí (responder las siguientes preguntas)

20.1 ¿Tiene protocolos de seguridad y salud que incluyen una referencia explícita a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres?

- a. Sí
- b. No

20.2 ¿Cómo implementa este compromiso de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo? (marque según corresponda)

- a. Asegura el acceso a servicios sanitarios adecuados y seguros para las mujeres.
- b. Dispone de salas de lactancia y extracción de leche que son limpias y seguras.
- c. Proporciona equipo de protección personal diferenciados para hombres y mujeres.
- d. Realiza seguimiento de incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por género
- e. Otro:

21. ¿LA EMPRESA TOMA MEDIDAS PROACTIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO CON CONTRATISTAS RESIDENTES?

Contratista a largo plazo o “residente” es aquel que tiene directa implicancia en la producción o servicio de que otorga la empresa

No (pasar a las pregunta 22)

Sí (responder la siguiente pregunta)

21.1 ¿Cómo implementa estas medidas proactivas hacia contratistas residentes?

(marque según corresponda)

- a. Tiene iniciativas de apoyo para los procesos de adquisiciones con empresas de propiedad de mujeres.
- b. Tiene un plan de trabajo o de sensibilización para fomentar la igualdad de género entre sus empresas contratistas residentes.
- c. Participa en ferias comerciales o de negocios en las que se involucra a contratistas residentes de ambos géneros.
- d. Incorpora expectativas sobre igualdad de género en las comunicaciones con contratistas residentes.
- e. Monitorea la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en las empresas contratistas residentes.
- f. Monitorea el porcentaje gastado en las empresas contratistas residentes que son propiedad de mujeres.
- g. Otro:

22. ¿LA EMPRESA TIENE UN ENFOQUE DE COMUNICACIÓN Y MARKETING RESPONSABLE QUE TOMA EN CUENTA LA REPRESENTACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO?

No (pasar a las pregunta 23)

Sí (responder la siguiente pregunta)

22.1 ¿Cómo implementa este compromiso de comunicación y marketing responsable? (marque según corresponda)

- a. Tiene una política o procedimiento de comunicación y marketing responsable.
- b. Examina los materiales, tácticas de mercadeo e imágenes para protegerlos contra los estereotipos negativos de género.
- c. Usa lenguaje inclusivo de género en sus campañas de comunicación y marketing.
- d. Realiza estudios de mercado sobre las necesidades de las mujeres para un producto o servicio específico.
- e. Otro:

23. ¿LA EMPRESA ADOPTA MEDIDAS PARA QUE SE RESPETEN LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN LAS COMUNIDADES EN LAS QUE OPERA?

No (pasar a las pregunta 24)

Sí (responder la siguiente pregunta)

23.1 ¿Cómo implementa estas medidas de respecto a los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera? (marque según corresponda)

- a. Asegura la participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas a la comunidad.
- b. Cuenta con mecanismos operacionales de reclamos y resolución de conflictos en la comunidad que son transparentes.
- c. Otro:

24. ¿LA EMPRESA TIENE UN ENFOQUE QUE INCORPORE EL TEMA DEL GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, OBRAS SOCIALES, ABOGACÍA Y ALIANZAS?

No (pasar a la pregunta 25)

Sí (responder la siguiente pregunta)

**24.1 ¿Cómo implementa este compromiso?
(marque según corresponda)**

- a. Ofrece apoyo financiero o pro bono para programas de igualdad de género en el ámbito comunitario.
- b. Se suma a campañas y/o defiende en foros públicos el respeto y apoyo de los derechos de mujeres y niñas.
- c. Proporciona formación para fomentar las capacidades de las mujeres de organizaciones externas a la organización.
- d. Otro:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

25. Nombre de la empresa

26. Nombre y apellido de quien respondió

27. Cargo de quien respondió

28. Correo electrónico de contacto

29. Número de teléfono de contacto





