



**2022**

**DIAGNÓSTICO  
PARTICIPACIÓN  
FEMENINA  
REGIÓN DE VALPARAÍSO**

# ASIVA



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

PRIMER NÚMERO

# CONTENIDO

Mensaje	Página 4
Aspectos Metodológicos	Página 5
Características de los Encuestados	Página 6
Actividad Económica Organizaciones	Página 6
Clasificación de las Organizaciones	Página 6
Variables Estudiadas	Página 6
Participación Laboral	Página 7
Perfil de los Colaboradores	Página 7
Proporción de Mujeres en cargos alta	Página 8
Nuevas Contrataciones Directas	Página 8
Cargos de Liderazgo	Página 9
Acoso Laboral	Página 10
Conciliación Vida Laboral	Página 10
Programas conciliación entre la vida	Página 10
Programas de Flexibilidad Laboral	Página 12
Postnatal Extendido a Hombres	Página 12
Norma Chilena 3262	Página 12
Buenas Prácticas Durante la Contingencia	Página 13

## Mensaje

Como Directora y Presidenta de la Comisión Mujer y Liderazgo de ASIVA, tengo el agrado de presentarles los resultados del primer “Diagnóstico de Participación Femenina en la Región de Valparaíso”, un estudio pionero en su tipo en nuestra región, que tiene por objetivo conocer el compromiso de las empresas con la inclusión femenina, la equidad de género y la puesta en valor del rol de las mujeres en la toma de decisiones.

Cabe señalar que este estudio surgió como una iniciativa de la comisión Mujer y Liderazgo de la organización gremial, mesa que se conformó en marzo del año 2021, con el objetivo de generar un espacio para aprender de la experiencia de otras mujeres, fortalecer sus capacidades de liderazgo y lograr visibilizar a mujeres que han logrado éxito en sus desarrollos profesionales. En esa línea, nos dimos cuenta de que no existían mediciones que abordaran nuestra realidad regional en este tema, lo que nos pareció preocupante porque es evidente que hay muchas mujeres en distintos rubros y niveles de las organizaciones que no conocemos, y ese desconocimiento impide generar instancias de apoyo a los liderazgos femeninos, en los temas que más se requieren.

Este primer diagnóstico no está únicamente focalizado en conocer dónde están los liderazgos femeninos en las organizaciones, sino también en identificar cuáles son los espacios de participación de las mujeres en los distintos niveles de la organización consultando por temas tales como la Participación Laboral los Cargos de Liderazgo, el Acoso Laboral, la Conciliación de la Vida Laboral, la implementación de la NCh3262 y las Buenas Prácticas durante la Contingencia COVID-19.

Los resultados nos confirman que las empresas están trabajando en esta senda, sin embargo, nos queda aún un largo camino por recorrer



**Janett Maritano**  
**Directora y Presidenta Comisión**  
**Mujer y Liderazgo de ASIVA**

para posicionarnos como una región ejemplar en temáticas de liderazgo femenino. Invito a todas las empresas de la Región a seguir avanzando y aportando en esta importante temática.

Desde la Comisión Mujer y Liderazgo de ASIVA, buscaremos apoyo para impulsar iniciativas que nos permitan desarrollar los aspectos que se han detectado más débiles y seguiremos potenciando el liderazgo de la mujer dentro de las organizaciones, convencidas del aporte que podemos ser para nuestras empresas y para el desarrollo de nuestra Región.

## 1. Aspectos Metodológicos

### I. Grupo Objetivo

La Asociación de Empresas de la V Región, ASIVA, realizó la encuesta en distintas empresas y organizaciones con operación en la Región de Valparaíso.

### II. Instrumento de Medición

Cuestionario online.

### III. Fecha de Medición

La información presentada se levantó desde el mes de enero hasta el día viernes 11 de marzo, respecto a información de las empresas y organizaciones correspondientes al año 2021.

### IV. Observaciones

- Las cifras entregadas corresponden a los promedios obtenidos, mediana y moda en algunos casos.
- El estudio no considera un proceso de muestreo, ya que depende de la convocatoria de las empresas e instituciones participantes. Igualmente, el estudio representa un diagnóstico de la realidad regional, dado que muestra los resultados obtenidos en relación a 42 empresas y organizaciones de la zona.

### V. Datos de Interés

- El diagnóstico surge como una necesidad detectada por distintas mujeres de la región, pues no existían datos duros que reflejarán la participación femenina al interior de las empresas y las iniciativas que están llevando a cabo distintas organizaciones para fomentar su inserción laboral en la zona.

## 2. Características de los Encuestados

### I. Actividad Económica Organizaciones Participantes

Servicios empresariales	29%	Industria	21%
Logística	14%	Educación	12%
Comercio	10%	Servicios Básicos	7%
Salud	5%	Minería	2%

Participaron un total de **42** organizaciones en el diagnóstico, todas ellas con presencia regional.

Las instituciones participantes pertenecen principalmente al rubro servicios empresariales (**29%**), en segundo lugar se sitúan las empresas del sector industria manufacturera (**21%**), mientras que en tercer lugar se encuentran las empresas del sector logística (**14%**).

Las organizaciones con menor representación corresponden al sector minería, que representó el **2%** del total de empresas participantes.

### II. Clasificación de las organizaciones según Tamaño

**“Un 33% de las organizaciones encuestadas se encuentra en la categoría PYME, mientras que el 67% restante se encuentra categorizada como Gran Empresa”**

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

Al mismo tiempo, las 42 organizaciones participantes de este diagnóstico, se estratifican por tamaño de empresa, según el ingreso por ventas anuales, de acuerdo a la clasificación que otorga el Ministerio de Economía y el Servicio de Impuestos Internos.

### III. Variables Estudiadas

La encuesta se realizó respecto a 7 ítems relacionados directamente con el comportamiento de las políticas relacionadas a la participación femenina en las 42 organizaciones participantes.

Los ítems considerados son los siguientes:

- Características de los Encuestados.
- Participación Laboral.
- Cargos de Liderazgo.
- Acoso Laboral.
- Conciliación Vida Laboral.
- Norma Chilena 3262.
- Buenas Prácticas durante la Contingencia COVID-19.

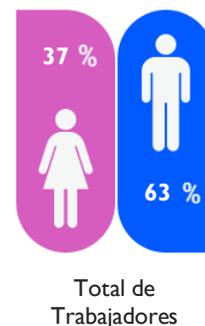


### 3. Participación Laboral

#### I. Perfil de los colaboradores

Según los resultados obtenidos, a diciembre del 2021 el total de trabajadores de las organizaciones participantes sumaba un total de 18.719 colaboradores.

De este total de trabajadores, se desprende que la participación femenina, a nivel general, alcanzó un **37%** el año 2021, mientras que la participación masculina alcanzó un 63% de la participación general en la empresa.

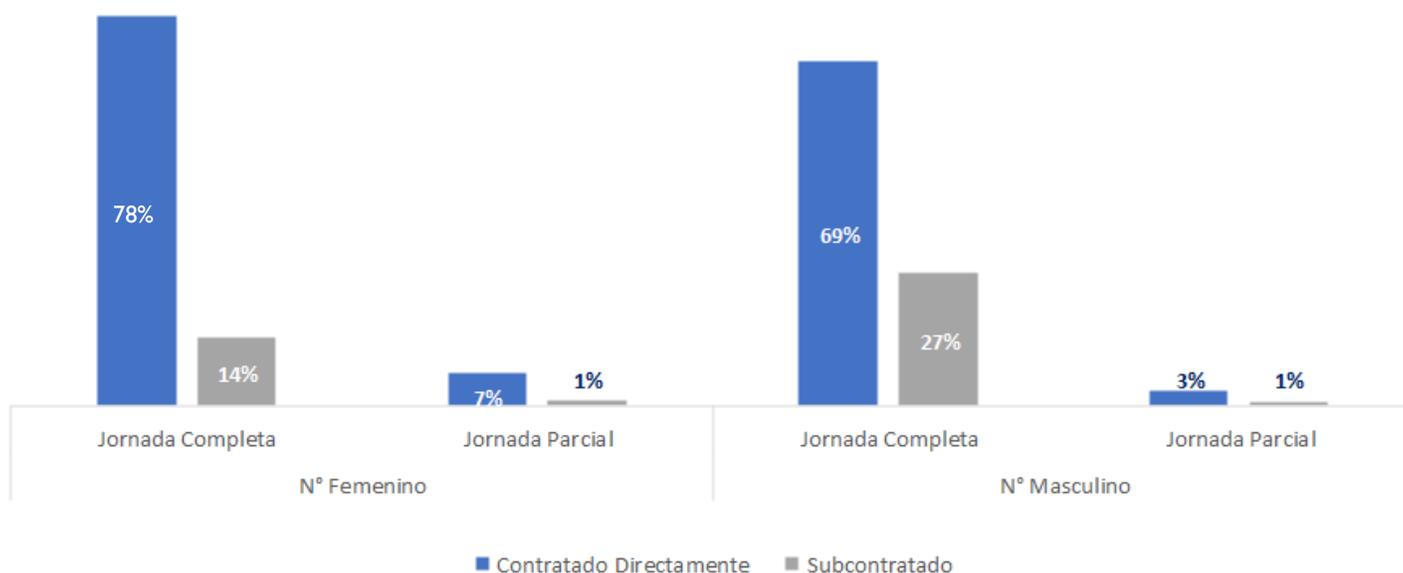


Al desagregar por tipo de contrato, se obtiene que el **78%** de las mujeres se encontraba contratada directamente por la empresa, con jornada completa de trabajo; un **14%** de las mujeres se encontraba subcontratada, con jornada completa; un **7%** de las mujeres se encontraba contratada directamente por la empresa con jornada parcial y tan sólo **1%** de las mujeres se encontraba subcontratada con jornada parcial.

Al realizar el mismo análisis en caso del sexo masculino, se obtiene que el 69% de los hombres se encontraba contratado directamente por la empresa, con jornada completa de trabajo; un 27% de los hombres se encontraba subcontratado, con jornada completa; un 3% de los hombres se encontraba contratado directamente por la empresa con jornada parcial y tan sólo 1% de los hombres se encuentra subcontratado con jornada parcial.

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

Gráfico: Distribución de los trabajadores por tipo de contrato



## II. Proporción de Mujeres en cargos de alta responsabilidad

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

Las mujeres en mandos sin personal a cargo (profesionales, técnicos y personal sin calificación), representaron **37,4%** del total de trabajadores.

En los mandos medios (profesionales y técnicos con alguna jefatura), sin personal a cargo, representaron el **54,2%** del total de colaboradores, mientras que las mujeres en mandos medios (profesionales y técnicos con alguna jefatura) con personal a cargo, representaron el **38,8%** del total de trabajadores.

En tanto, las mujeres representaron el **34,2%** de las gerencias de primera línea (gerencia general u otras gerencias que reportan a esta gerencia o el directorio), mientras que solamente representaron el **19,5%** de los cargos en los directorios de las organizaciones

estudiadas.

Si bien es relevante mencionar que este último indicador se encuentra por sobre la participación de mujeres en directorios de empresas IPSA, que alcanzó un 14% en 2021, este porcentaje es menor al promedio de los países de la OCDE que alcanzan un 25,5%. Por otro lado, de las 42 organizaciones analizadas, 12 no tienen gerentas, lo que representan el 28,5% del total.

Gráfico: Mujeres por cargo de responsabilidad

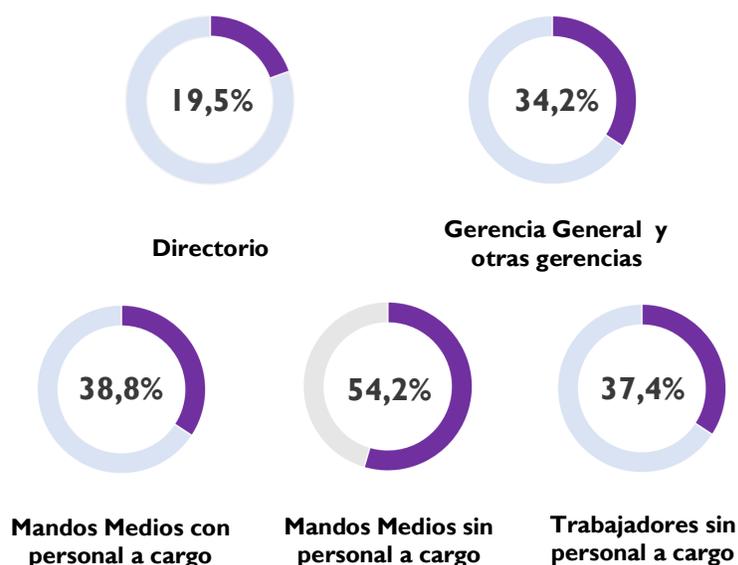
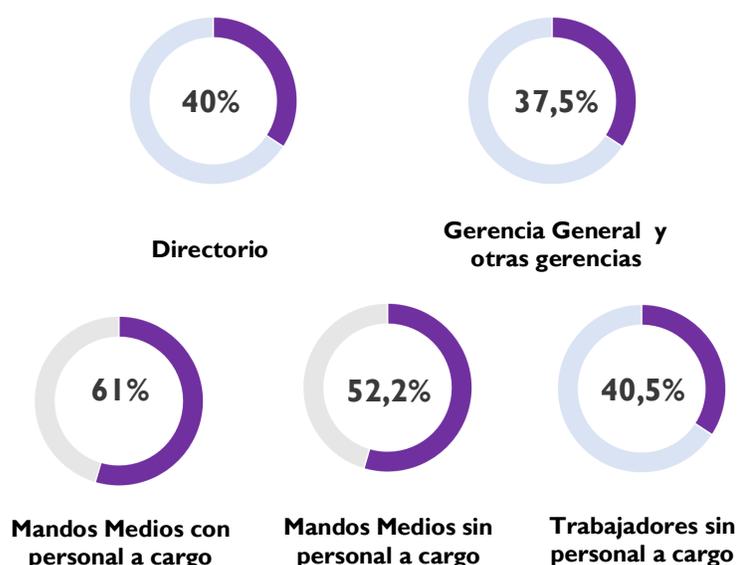


Gráfico: Mujeres contratadas por cargo de responsabilidad



## III. Nuevas Contrataciones Directas durante el año 2021

Durante el año 2021, las organizaciones participantes contrataron un total de 2.435 nuevos colaboradores.

Al analizar las nuevas contrataciones por cargo de responsabilidad, se obtiene que las mujeres para puestos de trabajo sin personal a cargo (profesionales, técnicos y personal sin calificación), representaron el **40,5%** de las nuevas contrataciones.

Por otra parte, del total de colaboradores contratados en mandos medios (profesionales y técnicos con alguna jefatura), sin personal a cargo, un **52,2%** fue para una mujer. En tanto, del total de colaboradores contratados para mandos medios (profesionales y técnicos con alguna jefatura) con personal a cargo, el **61%** fue entregado a una mujer.

Finalmente, las mujeres contratadas en cargos gerenciales, representaron el **37,5%** del total de contrataciones y las contrataciones para formar parte del directorio alcanzaron un **40%** del total de contrataciones.

Estos datos reflejan que a pesar de que aun existe una baja participación femenina, se están realizando los esfuerzos para incorporar mujeres en cargos de alta responsabilidad.

## 4. Cargos de Liderazgo

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

Del diagnóstico realizado se puede desprender que un **45%** de las organizaciones participantes cuenta con buenas prácticas para promover internamente cargos de toma de decisión, ya sea a través de mentorías, planes de sucesión, programas de desarrollo u otro tipo de iniciativas.

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

### Ejecución de distintos programas que promueven el liderazgo femenino

- Programa de gestión de talento (evaluación de potencial, matriz de talento y comité de talento).
- Programa de desarrollo de nuevas líderes.
- Programa desarrollo de potencial profesional.
- Programa de liderazgo.
- Programas de coaching y mentorías para colaboradoras con potencial de desarrollo.
- Programa de plan de carrera y movilidad interna.
- Programas de pasantías internacionales para adquirir experiencia.
- Programa equipos de alto desempeño.
- Programas de capacitación: Entrega de becas de estudios para mujeres que cuenten con proyección y capacitación específica en temas de liderazgo.

### Políticas internas

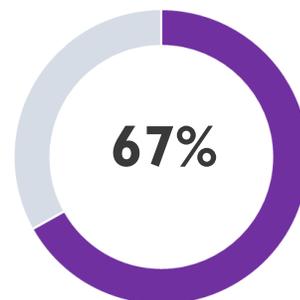
- Funcionamiento de la unidad de equidad de género e inclusión en la organización.
- Desarrollo de un diagnóstico y plan de trabajo de diversidad, equidad e inclusión, que permita crear un programa de liderazgo femenino.
- Generación de reglamentos internos que promuevan la igualdad y equidad de género.
- Cuota de participación femenina en procesos de selección de personal.
- Desarrollo de Políticas de calidad internas que promuevan el desarrollo profesional, ascensos, promoción y sucesión de mujeres.
- Desarrollo de Pipeline para futuras promociones en plan de sucesión.
- Fomento de la participación de género en las áreas donde las mujeres estén subrepresentadas (inequidad horizontal) y en todas las áreas en los roles de liderazgo y decisión (inequidad vertical).
- Evaluaciones de desempeño, que permiten identificar fortalezas que conduzcan a desarrollar y asumir roles de liderazgo.
- Consulta a todos los trabajadores para implementar plan de capacitación en áreas de interés personal que les faciliten su crecimiento en la organización.
- Participación en programas nacionales que promueven a mujeres en alta dirección.
- Implementación de buzón de sugerencias para el crecimiento profesional de la mujer por parte de los colaboradores.

## 5. Procedimiento de denuncias por Acoso Sexual

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

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

Del diagnóstico realizado se desprende que el **67%** de las empresas cuenta con algún procedimiento sobre denuncia, investigación y sanción de acoso sexual disponible y de fácil accesos para todos sus empleadas/os.



**Organizaciones que cuentan con procedimientos de denuncia por acoso sexual**

## 6. Conciliación Vida Laboral

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

Estas medidas que ya han comenzado a aplicar desde hace un tiempo las empresas, se han incrementado luego de la pandemia Covid -19, que afectó principalmente a las mujeres que tuvieron que dedicar más tiempo al cuidado familiar, incidiendo además en una mayor inactividad en el mercado laboral.

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

De las organizaciones participantes del diagnóstico, un **53%** indicó tener políticas especiales que favorecen la conciliación entre la vida familiar y laboral, dentro de las que se destacan:

#### Flexibilidad laboral

- Implementación modalidad de teletrabajo completo o parcial para puestos susceptibles de realizarlo.
- Entrega de días administrativos, divisibles en medios días, para que los colaboradores puedan atender temas personales.
- Salida día viernes más temprano o trabajo desde la casa en los casos que se pueda.
- Flexibilidad en horario de ingreso y salida.
- Disminución de la jornada laboral a horas semanales.
- Permisos sin goce de sueldo por 3 meses.
- Postnatal flexible con una hora adicional a las trabajadoras que se incorporan de su postnatal.

## Integración Familiar

- Política de conciliación Maternidad y Paternidad.
- Creación de plan retorno seguro que incluye mapa distancia entre domicilios/trabajo, mas cuidados en oficina, uso señalética, entrega mascarillas recambio, y toda una red de protección.
- Desarrollo de encuestas al interior de la organización para detectar necesidades luego de la pandemia para la posterior ejecución de acciones.
- Día o tarde libre para el trabajador en el día de su cumpleaños y tarde libre en el cumpleaños del hijo.
- Permiso especial primer día de clases y licenciaturas de hijos menores.
- Permiso por enfermedad de algún familiar.
- Permiso parental especiales para trabajadores con cuidados de menores.
- Permiso especiales para trabajadores con hijos en situaciones médicas especiales.
- Permisos en eventos importantes del trabajador/a, (nacimientos, matrimonios, por fallecimiento etc.)
- Salida más temprano para padres y madres con hijos pequeños.
- Extensión de las vacaciones a 20 días.
- Días de vacaciones adicionales según nivel jerárquico.
- Postnatal extendido a hombres.
- Diversas actividades y celebraciones, tales como: talleres de manualidades, actividades deportivas para los trabajadores.
- Celebraciones: navidad, fiestas patrias, programa para hijos/as de trabajadores/as en período estival.

## Beneficios Económicos

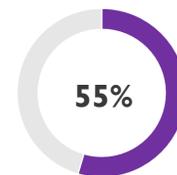
- Préstamos, de libre disposición, adquisición de vivienda o reparación, salud, educación, por fallecimiento, nacimiento, matrimonio, dental, especial para hijos/as de trabajadores/as con diagnósticos de alto costo etc.
- Beneficios de pago por cuidado de hijo en el hogar, sobre el cumplimiento legal.
- Apoyos económicos en gastos de etapa escolar de los hijos.
- Bono sala cuna hasta los 2 años, bono guardería y/o cuidador, beneficio rendición clases particulares
- Implementación salas de lactancia.

## Formación y Desarrollo

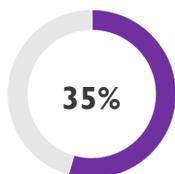
- Becas de excelencia para hijos de trabajadores/as.
- Becas de estudios para cónyuges.
- Becas de emprendimientos para familiares directos del trabajador/ra.
- Beneficios de formación profesional y perfeccionamiento.
- Programa adquisición de equipos computacionales para los trabajadores, a través de descuento por planilla.
- Talleres Prácticos como mindfulness, yoga, lanaterapia, musicoterapia, conciertos, pausas activas, skin care, charlas nutricionales, entre otros.

## II. Programas de Flexibilidad Laboral

El **55%** de las organizaciones participantes cuenta con programas que permitan medidas de flexibilidad laboral y/o trabajo a distancia, tanto para padres como madres trabajadoras, independiente al actual contexto COVID-19.



Cuenta con programas de Flexibilidad laboral



Cuenta con Postnatal extendido para hombres

## III. Postnatal Extendido a Hombres

El **35%** de las organizaciones participantes cuenta con beneficios post parentales para hombres, es decir, Postnatal extendido o semanas pagadas adicionales a los 5 días legales que exige la Ley en Chile.

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

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

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

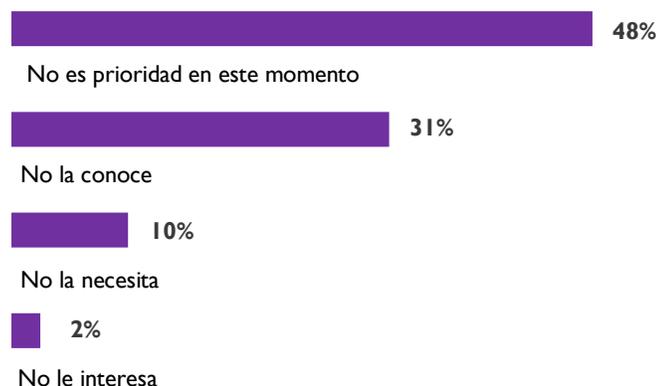
Se basa en cuatro pilares:

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

En relación a esta norma, sólo un **12%** de las organizaciones participantes señaló estar certificada en la NCh3262, aunque el número es bajo, cabe señalar que a nivel nacional solamente se han certificado 48 empresas.

Respecto a las razones por las cuales las organizaciones no se han certificado, un **48%** de las organizaciones señaló que no es una prioridad la certificación de la empresa en este momento, un **31%** señaló el desconocimiento de la norma, un **10%** indicó que no la necesita y un **2%** que no le interesa (algunas señalaron más de una opción).

Por otra parte, un **10%** de las empresas señaló otros motivos, relacionado principalmente a la evaluación actual para avanzar hacia su implementación.



## 8. Buenas Prácticas durante la Contingencia COVID-19

El **100%** de las organizaciones participantes, indicó haber aplicado una o más medidas, respecto a sus colaboradoras, en cuanto a la contingencia COVID, dentro de las cuales se destaca:

### Flexibilidad Laboral

- Teletrabajo para los puestos con factibilidad de hacerlo.
- Cambio de contratos a formato teletrabajo o híbrido de forma permanente.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida.
- Todo trabajador mayor de 50 años y/o portador de alguna enfermedad crónica, independiente de su rol, realiza teletrabajo.
- Las personas con teletrabajo deben solicitar permiso para ir a la oficina, y sólo cuando sea estrictamente necesario. Además, deben cumplir con esquema de vacunación.
- Permisos especiales para padres y madres con cuidados de hijos menores.
- Reducción de la jornada laboral de forma permanente.

### Medidas de Higiene y Seguridad

- Desarrollo protocolo COVID-19 que incluye aforos permitidos, entrega y uso de EPP, limpieza y desinfección diaria, delimitación de los espacios de trabajo, trazabilidad en caso de contagios, entre otros.
- Creación de comité "Retorno Seguro", para revisar requerimientos y necesidades por parte de los trabajadores.
- Conformación de mesa de seguridad y salud en trabajo, la cual evalúa y propone medidas para la prevención de contagios por Covid-19, entre otras prácticas ligadas a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Implementación de comité COVID-19: empresa- trabajadores - sindicatos - CPHS.
- Protocolo de Flujo Comunicación COVID-19.
- Desarrollo de Guía Retorno Seguro, entregado a todos los colaboradores.
- Plan de sostenibilidad empresarial para unidades de alto riesgo.
- Desarrollo plan de contingencia para emergencias.
- Aforos reducidos en todas las instalaciones.
- Adquisición de seguro COVID -19.
- Contacto, seguimiento y orientación permanente por parte de la empresa hacia los trabajadores a casos positivos, casos sospechosos y contactos estrechos.
- Cuarentena preventiva para trabajadores con alerta COVID.
- Testeos preventivos de antígenos cada 72 horas a trabajadores propios y contratistas.
- Toma Test PCR al regreso de vacaciones.
- Operativo aplicación de vacunas contra COVID-19 en planta.
- Ampliación de camarines, baños y comedores respetando aforo y distanciamiento social.
- Implementación de transporte privado para los trabajadores.
- Aumento capacidad flota buses y van de acercamiento con separación física covid.
- Certificación Sello COVID.
- Turnos diferenciados de almuerzos.

### Beneficios Económicos

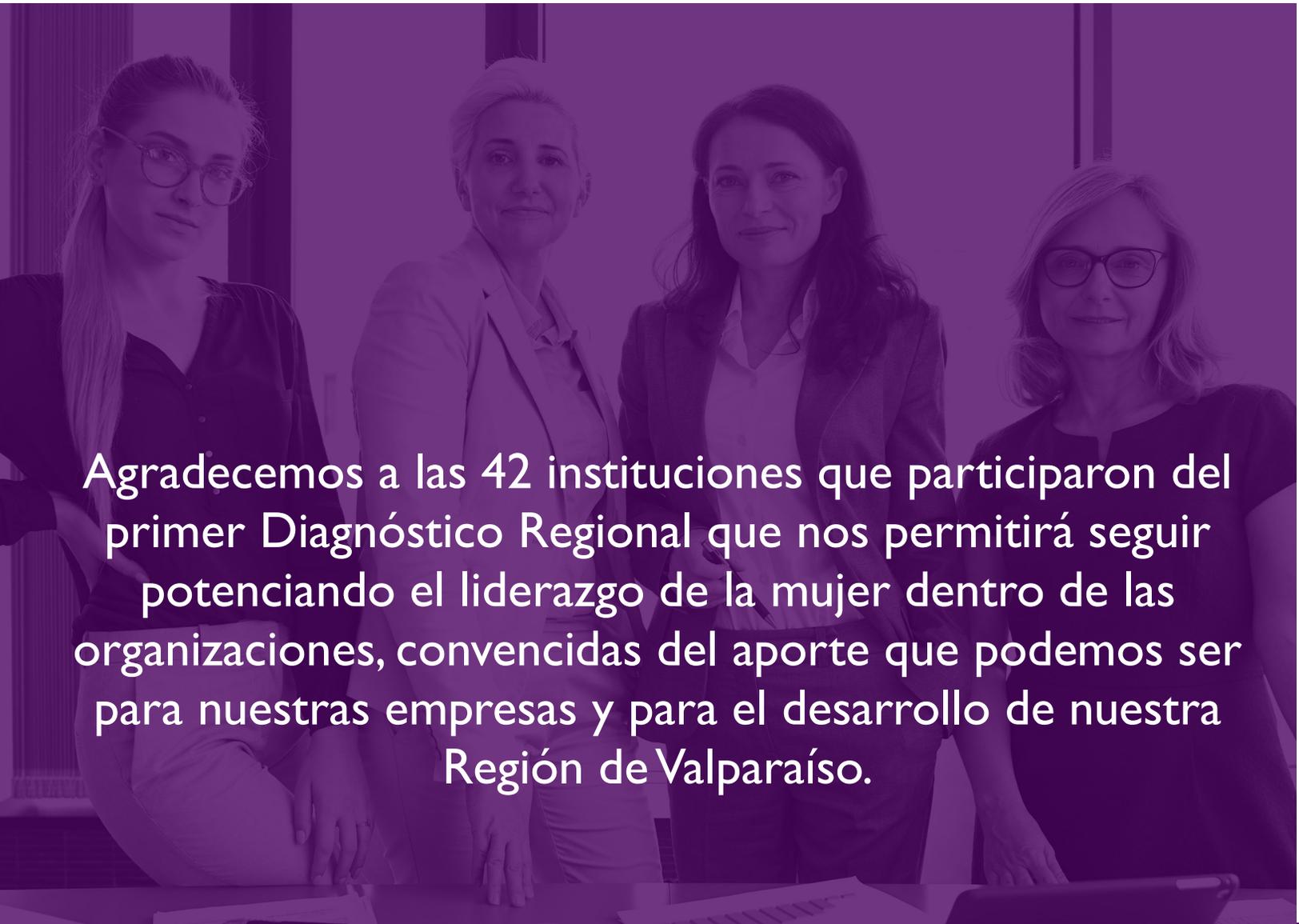
- Mantener beneficio de pago de cuidadora en el hogar, para hijos que no asisten a sala cuna por indicación médica u otra.
- Postergación plazo de pago de préstamos laborales vigentes (suspensión temporal de descuento por planilla respecto a este punto).
- Entrega bolsa de datos con GB para teléfonos celulares y co-financiamientos de internet domiciliario.
- Reembolso examen PCR personal operativo.
- Convenios para toma de PCR a domicilio.

### Capacitación

- Capacitación permanente sobre COVID-19.
- Capacitación sobre medidas preventivas.
- Programa de prevención y educación sobre violencia de género: Equipo de embajadores/as de paridad de género, asegurar el cambio cultural en condiciones donde se entremezclan la virtualidad con lo presencial.

### Apoyo Emocional

- Apoyo psicológico a familias de funcionarios fallecidos por COVID-19.
- Acompañamiento emocional en caso de infección y flexibilidad laboral en caso de ausencia de licencia médica inmediata.
- Envío periódico de artículos e información enfocada al bienestar, manejo del estrés y apoyo emocional a todos los colaboradores, así como organización de talleres y actividades enfocadas al bienestar y calidad de vida.
- Programa manejo de incertidumbre relativa a la salud integral y el bienestar del trabajador.
- Implementación plan de bienestar físico.
- Cuidado salud mental (Contención emocional con especialistas, conversatorios, recomendaciones de autocuidado).



Agradecemos a las 42 instituciones que participaron del primer Diagnóstico Regional que nos permitirá seguir potenciando el liderazgo de la mujer dentro de las organizaciones, convencidas del aporte que podemos ser para nuestras empresas y para el desarrollo de nuestra Región de Valparaíso.