



MÁS 
Mujer

DE CORMA

**Manual de
Transferencia de
Buenas Prácticas
para la **Equidad
de Género**
2026**



EQUIPO DE TRABAJO Y AGRADECIMIENTOS

REVISIÓN

José Antonio Vallejos Donoso

Subgerente de Innovación, Diversidad y Talento de Corma

Claudia Wolf Sepúlveda

Presidenta Comité de Buenas Prácticas

DISEÑO E ILUSTRACIÓN

Cristian González González

Diseñador Gráfico Machuca Estudio

Gianna Reyes Martínez

Diseñadora Gráfica Machuca Estudio

METODOLOGÍA Y CONTENIDO

Paula Valencia Sánchez

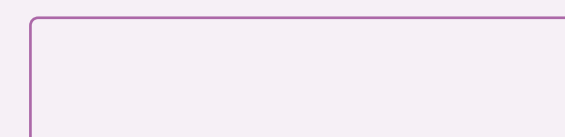
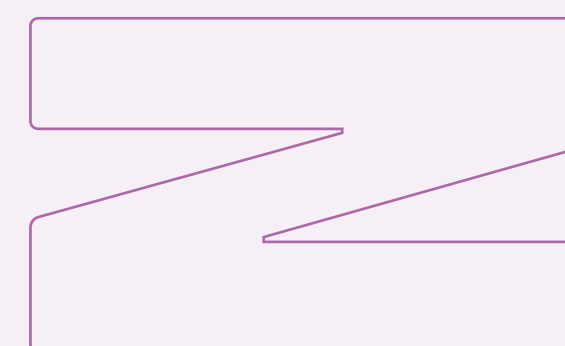
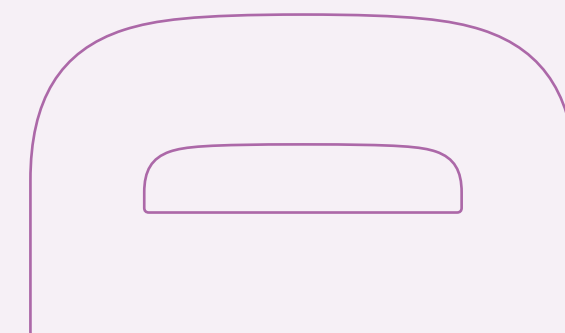
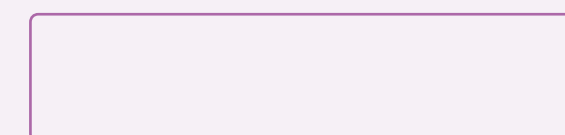
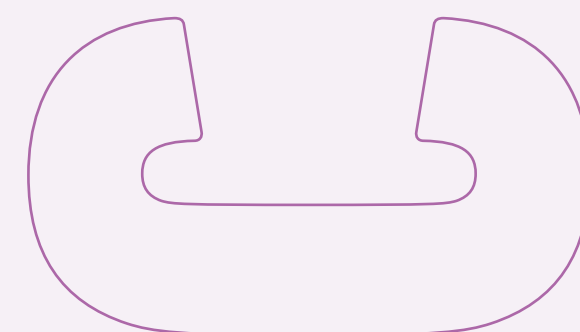
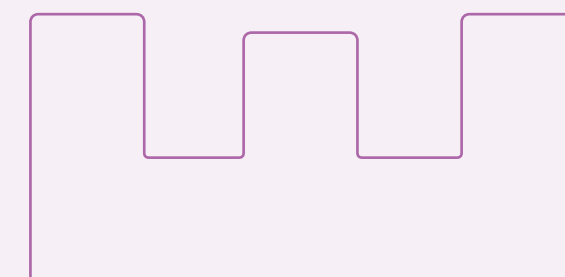
Coordinadora Programa Más Mujer

APROBACIÓN DE CONTENIDO

José Antonio Vallejos Donoso

Subgerente de Innovación, Diversidad y Talento de Corma

1. Programa Más Mujer	4
2.2. Metodología	5
2.1 Objetivos	5
2.3 Tipo de Estudio	5
2.4 Población Objetivo	6
2.5 Instrumento para la recolección de datos	6
2.6 Diseño Metodológico	7
3. Buenas Prácticas Laborales	8
3.1 Corresponsabilidad y Adaptabilidad laboral	9
3.2 Violencia de Género: acoso laboral, acoso sexual y violencia intrafamiliar	18
3.3 Comunicación	21
3.4 Promoción y Desarrollo de carrera	26
3.5 Reclutamiento y Selección de trabajadores/as	32
3.6 Consulta formal con trabajadores/as	37
3.7 Comunidad	40
3.8 Cadena de proveedores	42
3.9 Gestión estratégica y cultura organizacional	44
3.10 Brechas salariales	47
3.11 Infraestructura	49
4. Conclusiones y Recomendaciones	50



PROGRAMA

MÁS

MUJER

El **Programa Más Mujer**, impulsado por la Corporación Chilena de la Madera (CORMA) junto a sus empresas socias, es una iniciativa que busca **aumentar la participación laboral femenina en el sector forestal y maderero a lo largo de toda su cadena de valor**. Desde su creación en 2020, el programa ha trabajado en identificar brechas de género, promover buenas prácticas organizacionales y generar instrumentos que permitan a las empresas avanzar hacia espacios laborales más inclusivos y equitativos.

El programa se ha propuesto como **meta alcanzar un 20% de participación laboral femenina en el sector forestal al año 2026**, promoviendo acciones concretas que permitan mejorar las oportunidades de incorporación, permanencia y desarrollo laboral de las mujeres en la industria.

En este contexto, el trabajo del programa se articula a través de distintos **comités de trabajo**, conformados por empresas socias que impulsan iniciativas específicas para

avanzar en esta materia. Entre ellos se encuentran los comités de **Capacitaciones, Igualdad Salarial, Comunicaciones y Buenas Prácticas**, cada uno orientado a desarrollar herramientas, programas e instancias de aprendizaje que contribuyan a la reducción de brechas de género en el sector.

El **Comité de Buenas Prácticas** tiene como objetivo promover acciones organizacionales que permitan mejorar las condiciones laborales y la participación de las mujeres en la industria. En el marco de este trabajo, durante el año 2022 se elaboró la primera versión del **Manual de Transferencia de Buenas Prácticas con Enfoque de Género**, documento que reúne experiencias y medidas implementadas por empresas del sector.

Para la actualización de este manual durante el año **2026**, se realizó un levantamiento de información con **7 empresas** de las cuales **2 cuentan con certificación en la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal**. Estas empresas representan **diversos tipos de organizaciones, de las cuales 5 están vinculadas a la industria forestal y maderera**, incluyendo actividades como certificación, investigación, provisión de equipos mecanizados, celulosa, producción, entre otras, y 2 empresas de otras industrias, lo que permite incorporar una mirada amplia de la cadena de valor del sector y de otras experiencias.

A partir de este proceso, la actualización del manual busca **identificar, sistematizar y difundir buenas prácticas laborales que puedan ser replicadas por otras organizaciones**, fortaleciendo así el compromiso del sector con la generación de espacios de trabajo más inclusivos, equitativos y sostenibles.

METODOLOGÍA

1 OBJETIVOS

El objetivo de este estudio es **identificar, sistematizar y visibilizar buenas prácticas laborales con enfoque de equidad de género implementadas por empresas vinculadas a la industria forestal y maderera**, con el propósito de actualizar el Manual de Transferencia de Buenas Prácticas de Género elaborado en 2022.

De manera específica, este proceso busca:

- Levantar experiencias y prácticas organizacionales que promuevan entornos laborales más inclusivos y equitativos.
- Identificar acciones que contribuyan a mejorar la incorporación, permanencia y desarrollo laboral de las mujeres en el sector.
- Sistematizar iniciativas replicables que puedan ser adoptadas por otras empresas de la industria.
- Actualizar el manual existente incorporando aprendizajes, avances y nuevas experiencias empresariales.

2 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio corresponde a una **investigación de carácter cualitativo y descriptivo**, orientada a recoger información a partir de la experiencia directa de empresas vinculadas a la industria forestal y maderera.

A través de entrevistas semiestructuradas, se buscó comprender las iniciativas implementadas por las organizaciones en materia de equidad de género, identificando sus características, objetivos, impactos y posibilidades de replicabilidad.

El enfoque del estudio privilegia la **sistematización de experiencias y buenas prácticas**, más que la medición cuantitativa de resultados, con el objetivo de generar insumos que permitan fortalecer el aprendizaje sectorial y promover la adopción de medidas concretas en las organizaciones.

METODOLOGÍA

3 POBLACIÓN OBJETIVO

El proceso de levantamiento de información consideró entrevistas a empresas vinculadas tanto al sector forestal y maderero como a organizaciones de otros sectores productivos, con el fin de recoger una diversidad de experiencias y prácticas organizacionales en materia de equidad de género.

En total participaron **7 empresas**, las cuales representan distintos tipos de actividades dentro y fuera de la cadena de valor del sector, incluyendo ámbitos como producción, certificación, investigación, servicios especializados, celulosa y provisión de equipos mecanizados, entre otros.

Si bien el estudio se desarrolla en el marco del **Programa Más Mujer del sector forestal**, el manual actualizado busca **trascender este ámbito sectorial**, poniendo a disposición estas experiencias para cualquier empresa u organización en Chile que desee conocer, aprender e implementar buenas prácticas laborales orientadas a la equidad de género.

De esta manera, el manual pretende constituirse como **una herramienta de referencia abierta**, que permita compartir aprendizajes y experiencias que puedan ser útiles para distintas realidades organizacionales.

4 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La información fue recolectada mediante la aplicación de **entrevistas semiestructuradas a representantes de las empresas participantes**, utilizando una pauta diseñada específicamente para el proceso de actualización del manual.

Esta pauta permitió recoger información sobre las iniciativas implementadas por las organizaciones, considerando aspectos como:

- Dimensión de la buena práctica seleccionada
- Título
- ¿A quién está dirigido?
- Objetivo
- Descripción
- Recursos
- Área responsable de la iniciativa

El presente manual recoge diversas iniciativas implementadas por empresas vinculadas a la industria forestal y otros sectores productivos, organizadas en **10 dimensiones de gestión organizacional**, con el propósito de facilitar su comprensión y promover su implementación en distintas organizaciones.

Para esta actualización del manual, se realizó un ajuste en las dimensiones de análisis utilizadas en la versión 2022. En particular, en esta versión, se incorporó la dimensión **Gestión Estratégica y Cultura Organizacional**, con el objetivo de incorporar prácticas relacionadas con la integración de la equidad de género en la gestión institucional, el liderazgo organizacional y la cultura interna de las empresas.

A partir del proceso de levantamiento y sistematización de información realizado con empresas participantes, se identificaron **65 buenas prácticas laborales**, las cuales se presentan organizadas según las dimensiones definidas en este manual, permitiendo visualizar experiencias concretas que pueden ser replicadas o adaptadas por distintas organizaciones.

5 DISEÑO METODOLÓGICO



El proceso metodológico contempló las siguientes etapas:

1. Diseño del proceso de levantamiento de información

Se elaboró una pauta de entrevista basada en las dimensiones del manual original de 2022, con el fin de facilitar la identificación de prácticas implementadas por las empresas.

2. Aplicación de entrevistas a empresas participantes

Se realizaron entrevistas a representantes de las empresas seleccionadas, en modalidad presencial u online, con el objetivo de conocer en profundidad las iniciativas desarrolladas en materia de equidad de género.

3. Sistematización de la información recopilada

Las prácticas levantadas fueron revisadas y analizadas considerando criterios como su pertinencia, impacto, replicabilidad y aplicabilidad a distintas realidades empresariales.

4. Selección de buenas prácticas

A partir del análisis realizado, se seleccionaron aquellas iniciativas que cumplen con condiciones de replicabilidad, medición y adaptación a distintos tipos de empresas del sector.

5. Elaboración de la actualización del manual

Finalmente, las prácticas seleccionadas fueron sistematizadas para su incorporación en la nueva versión del **Manual de Transferencia de Buenas Prácticas para la Equidad de Género**, con el objetivo de facilitar su difusión y uso por parte de otras organizaciones del sector.

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES



Las buenas prácticas laborales con enfoque de género corresponden a acciones, políticas o iniciativas implementadas por las organizaciones con el objetivo de promover entornos de trabajo más equitativos, inclusivos y respetuosos, contribuyendo a reducir las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Estas prácticas suelen ir más allá de las exigencias legales, incorporando **medidas voluntarias** que buscan mejorar las condiciones laborales, fortalecer la igualdad de oportunidades y fomentar culturas organizacionales basadas en el respeto, la diversidad y la inclusión.

En el contexto del mundo del trabajo, las buenas prácticas permiten identificar soluciones concretas frente a desafíos que enfrentan las organizaciones, generando experiencias que pueden ser replicadas o adaptadas por otras empresas según su tamaño, realidad y capacidades.

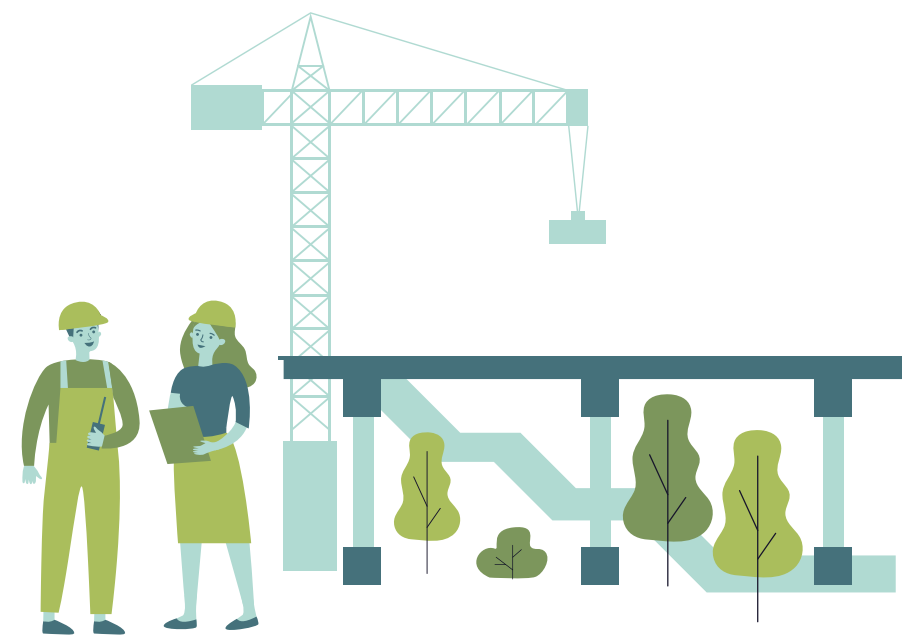
El presente manual recoge diversas iniciativas implementadas por empresas vinculadas a la industria forestal y otros sectores productivos, organizadas en **11 dimensiones de gestión organizacional**, con el propósito de facilitar su comprensión y promover su implementación en

distintas organizaciones. Para esta actualización del manual se realizó un ajuste respecto de la versión 2022, incorporando la dimensión **Gestión Estratégica y Cultura Organizacional**, con el fin de incorporar prácticas relacionadas con la integración de la equidad de género en la gestión institucional, el liderazgo organizacional y la cultura interna de las empresas.

En total, el proceso de levantamiento permitió identificar **65 buenas prácticas laborales**, las cuales se presentan a continuación organizadas según las dimensiones definidas en este manual.



Corresponsabilidad y adaptabilidad laboral



Esta dimensión aborda las acciones que permiten **compatibilizar la vida laboral, personal y familiar**, promoviendo una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres. Incluye iniciativas relacionadas con flexibilidad laboral, adaptaciones de jornada, teletrabajo y medidas que facilitan la conciliación.



BUENA PRÁCTICA N° 1: ESSBIO



- **TÍTULO**

Campaña de conciliación y corresponsabilidad.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras de la empresa.

- **OBJETIVO**

Promover el conocimiento y uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad, reforzando una cultura organizacional alineada con las responsabilidades familiares.

- **DESCRIPCIÓN**

Desde 2019 se implementa una campaña anual de conciliación y corresponsabilidad, compuesta por videos y mailing informativo sobre medidas legales e internas. La campaña se realiza en el mes de junio, buscando coincidir con el Día del Padre.

- **RECURSOS**

Material audiovisual y comunicaciones internas.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida y Comunicaciones Internas.



BUENA PRÁCTICA N°2: CMPC

cmpc 

- **TÍTULO**

Medidas de corresponsabilidad parental y flexibilidad laboral.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras con hijos e hijas.

- **OBJETIVO**

Promover la corresponsabilidad parental y la conciliación laboral, personal y familiar, fortaleciendo la permanencia y el compromiso de las personas trabajadoras.

- **DESCRIPCIÓN**

La empresa cuenta con cinco días hábiles adicionales al postnatal paternal, permisos por primer día de clases de hijos e hijas y teletrabajo durante el embarazo y hasta los dos años del hijo o hija, de acuerdo con la naturaleza de los roles.

- **RECURSOS**

Política de beneficios y área responsable.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Personas y Organización.



BUENA PRÁCTICA N°3: PUERTOS DE TALCAHUANO

 PUERTOS DE
TALCAHUANO

- **TÍTULO**

Flexibilidad horaria considerando tiempos de traslado.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras de la organización.

- **OBJETIVO**

Facilitar la conciliación laboral considerando los tiempos reales de desplazamiento hacia y desde el trabajo.

- **DESCRIPCIÓN**

Se contempla la flexibilidad horaria incorporando los tiempos de traslado dentro de la jornada laboral, previa solicitud y coordinación.

- **RECURSOS**

Gestión directa con jefaturas.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Mesa Equidad y Desarrollo Organizacional.



BUENA PRÁCTICA N°4: ARAUCO

arauco

• TÍTULO

Mantención del 100% de la remuneración durante periodo pre y post natal.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres trabajadoras en etapa de pre y post natal.

• OBJETIVO

Contribuir a la continuidad laboral y retención de talento femenino, asegurando condiciones de corresponsabilidad y estabilidad económica durante el período de pre y post natal, como parte de una gestión responsable de personas.

• DESCRIPCIÓN

La empresa mantiene el pago del 100% de la remuneración a las mujeres durante el período de pre y post natal.

• RECURSOS

N/A.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de personas.



BUENA PRÁCTICA N°5: CENAMAD

Centro Nacional
CENAMAD
para la Industria de la Madera

• TÍTULO

Medidas internas de corresponsabilidad parental y gestión de casos.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

• OBJETIVO

Facilitar la conciliación laboral y familiar mediante medidas internas de corresponsabilidad, sin depender exclusivamente de la normativa legal.

• DESCRIPCIÓN

El Centro cuenta con políticas internas de “flexibilidad”, permitiendo que trabajadores/as que presenten algún inconveniente puedan presentar su caso y abordarlos directamente con su jefatura. Dejando acuerdos conversados y respaldados por escrito, aunque no exista un protocolo formal específico.

• RECURSOS

Gestión directa de jefaturas y área administrativa.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefaturas y área administrativa.



BUENA PRÁCTICA N°6: ESSBIO



- **TÍTULO**

Manual de Conciliación, Flexibilidad y Beneficios.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras de la empresa.

- **OBJETIVO**

Integrar la conciliación, flexibilidad y beneficios como pilares de la propuesta de valor para las personas.

- **DESCRIPCIÓN**

En 2022 se actualizó la propuesta de valor incorporando pilares de conciliación, flexibilidad y beneficios. Se elaboró un Manual de Conciliación que reúne medidas internas y beneficios.

- **RECURSOS**

Manual de Conciliación (PDF), videos testimoniales.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida.



BUENA PRÁCTICA N°7: ESSBIO



- **TÍTULO**

Postnatal progresivo extendido y postnatal masculino.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras que son madres y padres.

- **OBJETIVO**

Promover la maternidad y paternidad.

- **DESCRIPCIÓN**

Se implementa un postnatal progresivo extendido para las mamás, que considera tres meses de reincorporación gradual, con salidas anticipadas a las 14:00, 15:00 y 16:00 horas. La encargada de personal realiza seguimiento y refuerzo del uso de este beneficio con las personas correspondientes.

En el caso de los papás, existe el postnatal masculino que consiste en 5 días de permiso adicionales a la ley y salida anticipada durante las tres semanas posteriores. Se refuerza su uso mediante videos testimoniales de liderazgos y personas trabajadoras que han utilizado estos beneficios.

- **RECURSOS**

Gestión interna de personal.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Área de Personas.



BUENA PRÁCTICA N°8: CHILENA DE CERTIFICACIONES



• TÍTULO

Flexibilidad horaria sin estructura rígida.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la organización.

• OBJETIVO

Optimizar el uso del tiempo laboral y favorecer la conciliación personal y familiar mediante esquemas de flexibilidad horaria basados en el cumplimiento de objetivos.

• DESCRIPCIÓN

La organización no cuenta con una estructura horaria rígida. Se permite flexibilidad completa en los horarios de trabajo, priorizando el cumplimiento de objetivos por sobre el control de horas.

Se autorizan permisos por motivos de salud, familiares o emergencias, informando previamente.

• RECURSOS

Aviso formal e informal directo con jefatura.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefatura.



BUENA PRÁCTICA N°9: ESSBIO



• TÍTULO

Sistema de permisos especiales y beneficios asociados al ciclo de vida.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la empresa.

• OBJETIVO

Reconocer hitos personales y familiares, fortaleciendo el bienestar y el compromiso laboral.

• DESCRIPCIÓN

La empresa cuenta con permisos especiales gestionados a través de plataforma interna y autorizados por jefatura. Incluyen permisos para temas de educación, salud o familiares, salidas anticipadas en el Día de la Madre, Padre y de la Mujer; jornadas reducidas los viernes en verano y julio ("Happy Friday"); día libre por cumpleaños; y el beneficio "Chao Jefe", que otorga un día adicional de vacaciones por cada tres solicitados en el mes. Estos beneficios son utilizados y promovidos por los liderazgos.

• RECURSOS

Plataforma interna de permisos.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Personas.



BUENA PRÁCTICA N° 10: CHILENA DE CERTIFICACIONES



• TÍTULO

Flexibilidad horaria para personas en terreno por motivos de estudio.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras en funciones de terreno.

• OBJETIVO

Facilitar la continuidad de estudios de personas en roles de terreno, ajustando jornadas laborales de manera planificada y compatible con la operación.

• DESCRIPCIÓN

En el caso de personas que trabajan en terreno, se autorizan ajustes y flexibilidades horarias para compatibilizar estudios, coordinando con anticipación las necesidades y los tiempos requeridos.

• RECURSOS

Aviso formal e informal directo con jefatura.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefatura.



BUENA PRÁCTICA N° 11: APCO



• TÍTULO

Flexibilidad laboral y ajustes por responsabilidades familiares.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

• OBJETIVO

Facilitar la conciliación entre responsabilidades familiares y laborales, resguardando la continuidad operativa y la sostenibilidad económica de la empresa.

• DESCRIPCIÓN

La empresa ajusta turnos y modalidades de trabajo para personas con responsabilidades familiares, práctica que se realiza desde antes de la entrada en vigencia de la Ley de Conciliación. Se contempla la opción de teletrabajo para hombres y mujeres con hijos/as, previa coordinación y acuerdos uno a uno con las jefaturas. En situaciones puntuales o de emergencia asociadas a cuidados familiares, se otorgan permisos y flexibilidades, evaluadas caso a caso, sin descuento del día cuando corresponde, aun cuando no exista un protocolo escrito formal.

• RECURSOS

Gestión directa de jefaturas y coordinación interna.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefaturas y RRHH.



BUENA PRÁCTICA N° 12: CHILENA DE CERTIFICACIONES



• TÍTULO

Gestión del trabajo basada en objetivos.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la organización.

• OBJETIVO

Promover el desarrollo personal y la eficiencia organizacional mediante una gestión del trabajo centrada en objetivos y resultados.

• DESCRIPCIÓN

Se promueve una lógica de trabajo basada en el cumplimiento de objetivos, entregando programas tipo de carga horaria semanal o por metas definidas. Esta modalidad busca optimizar tiempos y favorecer un mejor equilibrio entre desempeño y bienestar.

• RECURSOS

Definición de objetivos con jefatura.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefatura.



BUENA PRÁCTICA N° 13: CHILENA DE CERTIFICACIONES



• TÍTULO

Teletrabajo flexible y cultura de adaptabilidad.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras cuyos roles lo permiten.

• OBJETIVO

Facilitar modalidades de trabajo flexibles que permitan compatibilizar responsabilidades personales y laborales, manteniendo la continuidad del negocio.

• DESCRIPCIÓN

El teletrabajo es completamente flexible y adaptable, sin días establecidos ni límites máximos o mínimos. La flexibilidad horaria y el teletrabajo forman parte de la cultura organizacional.

Además, se permite la presencia de hijos e hijas en el espacio laboral en situaciones de cuidado, y se cuenta con seguros catastrófico, de vida, complementario de salud y de responsabilidad civil.

• RECURSOS

Espacio físico disponible.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefatura.



BUENA PRÁCTICA N° 14: PUERTOS DE TALCAHUANO

• TÍTULO

Encuesta periódica para actualización de medidas de conciliación.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la organización.

• OBJETIVO

Actualizar y ajustar las medidas de conciliación a partir de las necesidades reales de las personas trabajadoras.

• DESCRIPCIÓN

Se aplica una encuesta específica para evaluar el uso y pertinencia de las medidas de conciliación, con una tasa de respuesta cercana al 80%. Todas las medidas vigentes son evaluadas y se habilita un espacio para proponer nuevas ideas de medidas de conciliación, las que pueden dar origen a ajustes o nuevas acciones.

• RECURSOS

Herramienta de encuesta interna.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Mesa Equidad y Desarrollo Organizacional.



BUENA PRÁCTICA N° 15: APCO

• TÍTULO

Bono y permiso por nacimiento.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras con nacimiento de hijo/a.

• OBJETIVO

Apoyar a las personas trabajadoras en eventos relevantes del ciclo de vida familiar, fortaleciendo el compromiso y la permanencia laboral.

• DESCRIPCIÓN

La empresa otorga un bono por nacimiento y un permiso asociado al nacimiento de hijos/as. La información detallada de esta medida se encuentra documentada internamente y debe ser solicitada como respaldo.

• RECURSOS

Certificado de nacimiento y bono.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Recursos humanos.



BUENA PRÁCTICA N° 16: PUERTOS DE TALCAHUANO

• TÍTULO

Sistema integral de medidas de conciliación y bienestar familiar.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras y sus familias.

• OBJETIVO

Fortalecer la conciliación trabajo-vida personal mediante un conjunto amplio de medidas no obligatorias por ley.

• DESCRIPCIÓN

La empresa implementa diversas medidas de conciliación, entre ellas:

- administrativos anuales (había un espacio extra entre ambas palabras).
- Flexibilidad de Horario de Ingreso y Salida a la jornada Laboral.
- Pacto 40 horas semanales.
- Jornada familiar anual, donde familiares visitan los espacios de trabajo.
- Actividad familiar de fin de año de jornada completa.
- Tarde libre el día del cumpleaños (medida surgida desde encuesta interna).
- Un día de teletrabajo semanal flexible, con posibilidad de ampliar previa conversación con jefatura.
- Convenio de sala cuna hasta los dos años de edad, con pago de mensualidad con tope, aplicable a hombres y mujeres.

Las nuevas medidas y ajustes se canalizan mediante un formulario que es evaluado por Mesa Equidad y Desarrollo Organizacional y Gerencia, y se comunican en desayunos informativos mensuales.

• RECURSOS

Plataforma interna, convenios, actividades organizadas.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Gestión de Personas y Gerencia.



BUENA PRÁCTICA N° 17: PUERTOS DE TALCAHUANO

• TÍTULO

Chequeo de salud preventivo financiado por la empresa.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la organización.

• OBJETIVO

Promover el cuidado preventivo de la salud de las personas trabajadoras.

• DESCRIPCIÓN

La empresa financia un chequeo de salud completo que incluye medicina general, mamografía, exámenes prostáticos y revisión de resultados con profesional médico/a.

• RECURSOS

Prestaciones de salud financiadas por la empresa.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Gestión de Personas.

Violencia de género: acoso laboral, acoso sexual y violencia intrafamiliar



Esta dimensión considera las medidas que buscan **prevenir, detectar y abordar situaciones de violencia de género en el ámbito laboral**, incluyendo el acoso laboral y sexual, y la violencia intrafamiliar (VIF). También contempla acciones que apoyan a personas trabajadoras que enfrentan situaciones de violencia fuera del trabajo, promoviendo espacios laborales seguros y respetuosos.



BUENA PRÁCTICA N° 1: CENAMAD

Centro Nacional
CENAMAD
para la Industria de la Madera

• TÍTULO

Sistema de canales de denuncia y acompañamiento en casos de acoso y violencia.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personal UC y Personas trabajadoras del Centro.

• OBJETIVO

Prevenir, abordar y acompañar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia intrafamiliar, asegurando canales formales, confidenciales y especializados de apoyo.

• DESCRIPCIÓN

El Centro se suma a la actual política de género y protocolos que han evolucionado en el tiempo de su albergante. Actualmente dispone de tres canales de denuncia operativos a través de la Universidad:

- Canal de acompañamiento, intermediación y mediación para casos de acoso laboral, sexual y otras situaciones de violencia.
- Apoyo psicológico en casos de acoso y, como buena práctica, también en situaciones de violencia intrafamiliar.
- Acompañamiento legal en casos de acoso laboral y sexual.

El sistema opera de forma anónima y es gestionado por el Departamento de Violencia y Acoso y el Departamento Jurídico de la UC. El canal se comunica internamente para asegurar su conocimiento. El Centro actúa como unidad, no como Universidad, y mantiene comunicación formal con la instancia intermediaria.

• RECURSOS

Canales institucionales UC, apoyo psicológico y legal especializado.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Departamento de Violencia y Acoso UC y Departamento Jurídico UC, en coordinación con el Centro.



BUENA PRÁCTICA N°2: ESSBIO



• TÍTULO

Procedimientos de denuncia e investigación de acoso y violencia en el trabajo y de orientación y acompañamiento en violencia intrafamiliar.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras que enfrenten situaciones de acoso y VIF.

• OBJETIVO

Brindar orientación, acompañamiento y facilidades laborales ante situaciones de acoso, violencia en el trabajo y violencia intrafamiliar.

• DESCRIPCIÓN

Desde el año 2019 se han implementado acciones anuales para prevenir y abordar situaciones de acoso y violencia, que contempla procedimientos, campañas de sensibilización, cursos formativos, charlas educativas y canales de denuncia u orientación. En el caso de violencia intrafamiliar se contempla permisos especiales para realizar trámites y acompañamiento psicológico gratuito, así como derivaciones en los casos que se requiera.

• RECURSOS

Canales, atención psicológica interna y gestión de permisos.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Relaciones Laborales y Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida.



BUENA PRÁCTICA N°3: APCO



• TÍTULO

Acompañamiento psicosocial en casos de violencia intrafamiliar.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras que enfrenten situaciones de violencia intrafamiliar.

• OBJETIVO

Brindar apoyo oportuno y especializado a personas trabajadoras en situaciones de violencia intrafamiliar, resguardando su bienestar y continuidad laboral.

• DESCRIPCIÓN

En casos de violencia intrafamiliar, se activa un acompañamiento psicosocial interno y se gestiona la conexión con la caja de compensación para acceder a apoyo psicológico y psiquiátrico gratuito. La situación se evalúa para determinar la necesidad de permisos especiales, intervenciones o visitas. Asimismo, se facilita el contacto con la persona encargada de bienestar a nivel nacional, quien apoya la gestión de beneficios, redes y acompañamiento. Se mantiene un catastro interno de situaciones particulares o emergencias.

• RECURSOS

Acompañamiento psicosocial, red de caja de compensación, gestión de bienestar.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Bienestar y apoyos internos.



BUENA PRÁCTICA N°4: PUERTOS DE TALCAHUANO

• TÍTULO

Protocolo interno de prevención y abordaje de violencia intrafamiliar.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras que enfrenten situaciones de VIF.

• OBJETIVO

Brindar apoyo oportuno y confidencial ante situaciones de violencia intrafamiliar.

• DESCRIPCIÓN

Existe un protocolo y procedimiento interno que contempla formulario de activación, una persona encargada del tema, permisos especiales para realizar denuncias y trámites asociados, acompañamiento psicológico y apoyo desde el área legal y de personas.

• RECURSOS

Protocolo interno, apoyo psicológico y legal.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Personas y Gerencia Legal.



BUENA PRÁCTICA N°5: ARAUCO

• TÍTULO

Campaña #JuntosContraElAcoso
Buen trato y respeto.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Toda la organización en Chile (operaciones, faenas forestales y oficinas).

• OBJETIVO

Fortalecer entornos laborales seguros y respetuosos, previniendo conductas de acoso y maltrato que afectan el clima organizacional, la confianza y el desempeño de los equipos, mediante acciones de sensibilización transversales.

• DESCRIPCIÓN

Campaña comunicacional implementada con foco en denuncias, respeto y buen trato, sin mención explícita a la normativa legal. Incluyó afiches físicos, pantallas y mailing con frases orientadas a visibilizar conductas inadecuadas. Se entregó un relato y definiciones a las jefaturas para abordar los temas en reuniones de equipo, recoger impresiones y responder preguntas relacionadas con acoso. La responsabilidad de la bajada fue delegada en las jefaturas.

• RECURSOS

Material gráfico físico y digital, mailing interno, relato y definiciones para jefaturas.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Equipo DEI, equipo de Comunicaciones y área Legal.

Comunicación



La comunicación organizacional cumple un rol clave en la construcción de culturas laborales inclusivas. Esta dimensión aborda las prácticas relacionadas con el **uso de lenguaje inclusivo, campañas internas de sensibilización y estrategias de comunicación que promuevan la equidad de género y la no discriminación.**



BUENA PRÁCTICA N° 1: APCO

apco
ANDRES PIRAZZOLI Y CIA LTDA.

• TÍTULO

Capacitaciones y campañas de sensibilización en diversidad, inclusión y cuidados .

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Liderazgos y personas a cargo de equipos.

• OBJETIVO

Sensibilizar a los equipos y liderazgos en materias de diversidad, inclusión y autocuidado, promoviendo una cultura preventiva y de corresponsabilidad.

• DESCRIPCIÓN

Se realizan capacitaciones anuales en diversidad e inclusión dirigidas a liderazgos. Adicionalmente, desde 2023 se implementa una campaña anual enfocada en cuidados de la salud, diferenciada por sexo, abordando enfermedades específicas como PAP en mujeres y próstata en hombres.

• RECURSOS

Capacitaciones internas y campañas comunicacionales.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Bienestar.



BUENA PRÁCTICA N°2: CHILENA DE CERTIFICACIONES



• TÍTULO

Uso de lenguaje inclusivo: Horas Persona.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Equipos internos de la organización.

• OBJETIVO

Incorporar lenguaje inclusivo en la comunicación interna y en los indicadores de gestión, promoviendo coherencia cultural en materia de equidad.

• DESCRIPCIÓN

Se implementa el uso del concepto “HP (horas persona)” en reemplazo de “HH (horas hombre)”, como parte de un esfuerzo por utilizar lenguaje inclusivo en la comunicación interna y en los sistemas de medición.

• RECURSOS

Notificación de jefatura en reuniones.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefatura.



BUENA PRÁCTICA N°3: PUERTOS DE TALCAHUANO



• TÍTULO

Sistema permanente de comunicación interna sobre conciliación y bienestar.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la organización.

• OBJETIVO

Mantener informados a los equipos sobre medidas de conciliación, avances y resultados.

• DESCRIPCIÓN

Se utilizan pantallas informativas internas para comunicar actividades semanales, resultados de encuestas y medidas de conciliación.

Además, se realiza un desayuno informativo mensual, liderado por el Gerente General, donde se abordan avances estratégicos y mejoras en conciliación.

• RECURSOS

Pantallas internas y encuentros presenciales.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Gerencia General y Gestión de Personas.



BUENA PRÁCTICA N°4: ARAUCO

arauco

• TÍTULO

Semana DEI y acciones de escucha organizacional.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Liderazgos y personas trabajadoras de distintas zonas.

• OBJETIVO

Instalar y evaluar una cultura organizacional basada en la inclusión, el respeto y la colaboración, mediante espacios de sensibilización y escucha activa que permitan identificar brechas, fortalecer el liderazgo y mejorar la gestión de equipos.

• DESCRIPCIÓN

Durante julio de 2024 se desarrolló la Semana DEI, con webinars formativos dirigidos a liderazgos sobre sesgos inconscientes, liderazgos inclusivos y entornos DEI. Posteriormente se realizaron focus group DEI en seis zonas, liderados por el equipo DEI junto a consultores externos.

En el último trimestre de 2024 se aplicó una Encuesta Pulso DEI, con participación de 545 personas. Además, se realizaron Diálogos DEI en 79 equipos, liderados por jefaturas, abordando temáticas de pertenencia, equidad, diversidad y compromisos personales.

• RECURSOS

Webinars, focus group, encuestas, guías para diálogos de equipo.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área DEI.



BUENA PRÁCTICA N°5: ESSBIO

Essbio

• TÍTULO

Sistema de comunicación interna y externa con enfoque DEI.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras y públicos externos.

• OBJETIVO

Asegurar coherencia comunicacional en materias de diversidad, equidad e inclusión.

• DESCRIPCIÓN

Desde 2019 existe un plan anual de comunicación DEI.

Se cuenta con una guía de lenguaje inclusivo basada en ONU Mujeres y adaptada a la realidad de la empresa, una política de publicidad y marketing responsable, y monitoreo del uso del lenguaje en comunicaciones internas y externas.

• RECURSOS

Guía de lenguaje inclusivo, políticas y plan comunicacional.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Comunicaciones.



BUENA PRÁCTICA N°6: PUERTOS DE TALCAHUANO

• TÍTULO

Campaña interna “En tus zapatos”.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la organización.

• OBJETIVO

Favorecer el conocimiento y reconocimiento de los distintos roles dentro de la organización, fortaleciendo la empatía y la comprensión del trabajo que realizan otras personas y áreas.

• DESCRIPCIÓN

Campaña de comunicación interna que visibiliza qué hacen las personas en sus cargos, utilizando pantallas informativas y otros canales internos. La iniciativa busca mostrar las funciones, responsabilidades y realidades de los distintos roles dentro de la organización.

• RECURSOS

Material comunicacional interno y capacitaciones.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Gerencia General



BUENA PRÁCTICA N°7: CMPC

• TÍTULO

Comunicación no sexista en procesos de reclutamiento y selección.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Equipos de reclutamiento y selección.

• OBJETIVO

Asegurar procesos de reclutamiento coherentes con criterios de equidad, mediante el uso de lenguaje no sexista y prácticas comunicacionales inclusivas.

• DESCRIPCIÓN

La comunicación no sexista forma parte de las políticas del área de reclutamiento y selección, incorporándose de manera transversal en los procesos y prácticas del área.

• RECURSOS

Formación al equipo de atracción de talento y acompañamiento donde se requiera apoyo DEI.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Reclutamiento y Selección.



BUENA PRÁCTICA N°8: ESSBIO



• TÍTULO

Intranet y sistema digital de gestión de igualdad de género.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la empresa.

• OBJETIVO

Facilitar el acceso a información, políticas y recursos en materias de igualdad de género y DEI.

• DESCRIPCIÓN

La empresa cuenta con una intranet que incluye un sitio del sistema de gestión de igualdad de género y un sitio DEI, con videos, procedimientos, conceptos, protocolos, políticas y normativa. El acceso se refuerza a través de supervisores, computadores en planta, WhatsApp y correo corporativo.

• RECURSOS

Intranet corporativa y canales digitales.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Subgerencia de Informática y Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida.

Promoción y desarrollo de carrera



Esta dimensión se refiere a las acciones que buscan **garantizar igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional**, incluyendo procesos de promoción, capacitación, liderazgo y mentoría.

Su objetivo es avanzar hacia trayectorias laborales más equitativas y reducir barreras que afectan la proyección profesional de las mujeres.



BUENA PRÁCTICA N° 1: APCO

apco
ANDRÉS PIRAZZOLI Y CIA LTDA.

• TÍTULO

Apoyo a estudios y nivelación educacional.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras y sus hijos/as.

• OBJETIVO

Apoyar la continuidad y nivelación educativa de las personas trabajadoras, fortaleciendo su desarrollo personal y laboral.

• DESCRIPCIÓN

La empresa ha implementado diversas acciones de apoyo educativo, incluyendo una beca de estudio que cubrió el 100% del arancel y matrícula para estudios universitarios y técnicos (implementada en 2020, con cinco personas beneficiadas). Además, se otorga un bono de marzo y una asignación por estudios para hijos/as de trabajadores/as o para trabajadores/as que se encuentren estudiando. Desde 2005 se realizan programas de nivelación de enseñanza básica y media, con pago de horas extra para quienes participan.

• RECURSOS

Becas de estudio, bonos, capacitaciones y pago de horas extra.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

RRHH y jefaturas de unidad.



BUENA PRÁCTICA N°2: CENAMAD



• TÍTULO

Acceso a formación continua y desarrollo académico.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras del Centro.

• OBJETIVO

Promover el desarrollo de carrera y la actualización de competencias mediante formación continua compatible con el trabajo por objetivos.

• DESCRIPCIÓN

Las personas pueden acceder a programas de formación en habilidades, cursos, diplomados y magíster, tanto internos como externos, con autorización y negociación de tiempos. El enfoque de trabajo por objetivos permite compatibilizar formación y desempeño laboral. Además, los trabajadores/as pueden postular becas internas del Centro que aportan económicamente a reducción de matrículas e inscripciones.

• RECURSOS

Programas formativos UC y externos.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Subdirección de Operaciones.



BUENA PRÁCTICA N°3: CMPC



• TÍTULO

Programa POW Pioneras– Power of Women.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres profesionales y técnicas de la organización.

• OBJETIVO

Fortalecer la representación femenina en posiciones de liderazgo y cargos intermedios, desarrollando talento interno con proyección y alineándolo a las necesidades de sucesión y movilidad del negocio.

• DESCRIPCIÓN

Programa de talento y desarrollo femenino iniciado en marzo de 2025, con foco en el desarrollo de mujeres líderes. Participaron en esta primera generación, 70 mujeres en Chile. El programa contempla diferentes etapas: 1.- Generación de Redes y Vinculación, 2.- Elaboración de Plan de Desarrollo Individual a partir de la aplicación de un assessment de potencial y feedback, 3.- Formación y Coaching. El programa proyecta la consolidación de una red POW más amplia y espacios de mentoría futura.

• RECURSOS

Assessment de potencial, talleres formativos, coaching, mesas de movilidad y desarrollo.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Diversidad e Inclusión, en coordinación con Talento y Formación.



BUENA PRÁCTICA N°4: ARAUCO

arauco

• TÍTULO

Raíz de Talento – Formación de Ingenieras/os Junior.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Profesionales junior en carreras STEM.

• OBJETIVO

Impulsar la formación temprana de talento profesional junior en áreas estratégicas, ampliando de manera orgánica la participación de mujeres en carreras STEM vinculadas a la operación.

• DESCRIPCIÓN

Programa orientado a la formación de ingenieras/os junior para su posterior incorporación laboral. La participación de mujeres se ha dado de manera orgánica, con una tendencia estimada entre 50% y 60%.

• RECURSOS

Plan de formación ,tutores internos.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Academia Formación.



BUENA PRÁCTICA N°5: ESSBIO

Essbio

• TÍTULO

Programas de liderazgo femenino y sensibilización organizacional.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres trabajadoras y equipos de la organización.

• OBJETIVO

Fortalecer habilidades de liderazgo y sensibilizar a la organización en equidad de género.

• DESCRIPCIÓN

Desde 2019 se cuenta con apoyo explícito de la alta dirección y se implementan programas de liderazgo para mujeres enfocados en habilidades directivas. Cada año se realizan capacitaciones internas y se invita a webinars o instancias externas.

• RECURSOS

Programas de formación y capacitaciones.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Academia Corporativa.



BUENA PRÁCTICA N°6: ARAUCO

arauco

• TÍTULO

Liderazgo Inclusivo .

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Toda la organización en Chile.

• OBJETIVO

Promover que Arauco es una compañía abierta, que se enfoca en el talento de las personas derribando sesgos.

• DESCRIPCIÓN

Conversatorios de inclusión realizados en diferentes zonas de la compañía con foco en la diversidad como un valor.

• RECURSOS

Capacitación por parte del equipo DEI.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área DEI.



BUENA PRÁCTICA N°7: CENAMAD

Centro Nacional
CENAMAD
para la Industria de la Madera

• TÍTULO

Llamados especiales y cupos exclusivos para mujeres investigadoras.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres investigadoras y postdoctorantes.

• OBJETIVO

Incrementar la participación de mujeres en líneas de investigación estratégicas mediante acciones afirmativas.

• DESCRIPCIÓN

Se abrieron llamados especiales para mujeres, incluyendo cuatro plazas exclusivas de investigadoras asociadas en IA, con incentivo mensual, y dos plazas postdoctorales para mujeres, con sueldo mensual.

• RECURSOS

Presupuesto para remuneraciones, según cupos disponibles.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Dirección.



BUENA PRÁCTICA N°8: ARAUCO

arauco

• TÍTULO

Programa de Mentoring de Mujeres – Impulsando Talento.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres trabajadoras seleccionadas de distintos negocios.

• OBJETIVO

Desarrollar y potenciar talento femenino con proyección, fortaleciendo capacidades de liderazgo, redes internas y movilidad transversal, como parte de una estrategia de desarrollo de personas alineada a las necesidades del negocio.

• DESCRIPCIÓN

Programa de mentorías implementado en 2024, con participación de 27 mujeres. Se trabajó con mentores y mentoras internas de nivel ejecutivo, en un esquema Inter-negocio para ampliar redes. Incluyó tres sesiones de mentoría y workshops sobre liderazgo, desarrollo de carrera, pitch y redes efectivas. Las participantes fueron seleccionadas considerando evaluación de desempeño y antigüedad, con validación de gerencias y subgerencias. Los mentores fueron capacitados previamente.

• RECURSOS

Mentores internos, workshops, apoyo de Woomup.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área DEI.



BUENA PRÁCTICA N°9: CHILENA DE CERTIFICACIONES



• TÍTULO

Fortalecimiento de liderazgos y actualización técnica.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Jefaturas y personas trabajadoras de la organización.

• OBJETIVO

Desarrollar capacidades de liderazgo y actualizar competencias técnicas, alineando el desarrollo de personas con los desafíos actuales y futuros del negocio.

• DESCRIPCIÓN

Se realizan capacitaciones en liderazgo a través de coach organizacional para jefaturas, con el objetivo de homologar criterios de liderazgo, incluyendo jornadas presenciales de equipo. Asimismo, se implementan capacitaciones técnicas en nuevas tecnologías y procesos, como electromovilidad, financiadas por la empresa.

• RECURSOS

Coach organizacional, capacitaciones técnicas financiadas por la empresa.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefatura.



BUENA PRÁCTICA N° 10: CENAMAD



• TÍTULO

Fondo de subsidio para investigadores/as colaboradores/as.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Investigadoras e investigadores.

• OBJETIVO

Facilitar el desarrollo de la investigación para ampliar las oportunidades de postulación y participación de fondos públicos externos.

• DESCRIPCIÓN

El Centro año a año entrega parte de su presupuesto anual al incremento de investigación, transferencia y desarrollo. Permitiendo postular a investigadores/as a fondos de proyectos para “Capital Semilla” y Fondos estratégicos a su hoja de ruta – ROADMAP”. Este fondo puede utilizarse para el desarrollo de actividades de investigación y, en la práctica, amplía las posibilidades de adjudicación a fondos publicos.

• RECURSOS

Fondo operacional interno del Centro, bajo presupuesto de proyectos.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Dirección CENAMAD



BUENA PRÁCTICA N° 11: ARAUCO



• TÍTULO

Encuentros y Red de Mujeres Arauco.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres de distintas áreas de la empresa.

• OBJETIVO

Impulsar la participación, motivación y permanencia de mujeres en la organización, generando espacios de conexión, reflexión e inspiración que fortalezcan el compromiso, la proyección interna y el sentido de pertenencia.

• DESCRIPCIÓN

Durante 2024 se desarrollaron distintas instancias articuladas:

- *Encuentro Mujeres que Dejan Huella*: realizado en marzo de 2024, con participación de 200 mujeres de diversas áreas, con foco inspiracional.
- *Red de Mujeres de Arauco*: impulsada por el área DEI junto al área corporativa de Santiago.
- *Conversatorios Ruta Mujer*: realizados entre mayo y diciembre de 2024 en distintas ciudades, en formato de mini seminarios de dos horas, con exposiciones y paneles de conversación. Los encuentros abordaron realidades territoriales y brechas desde la experiencia de las participantes.

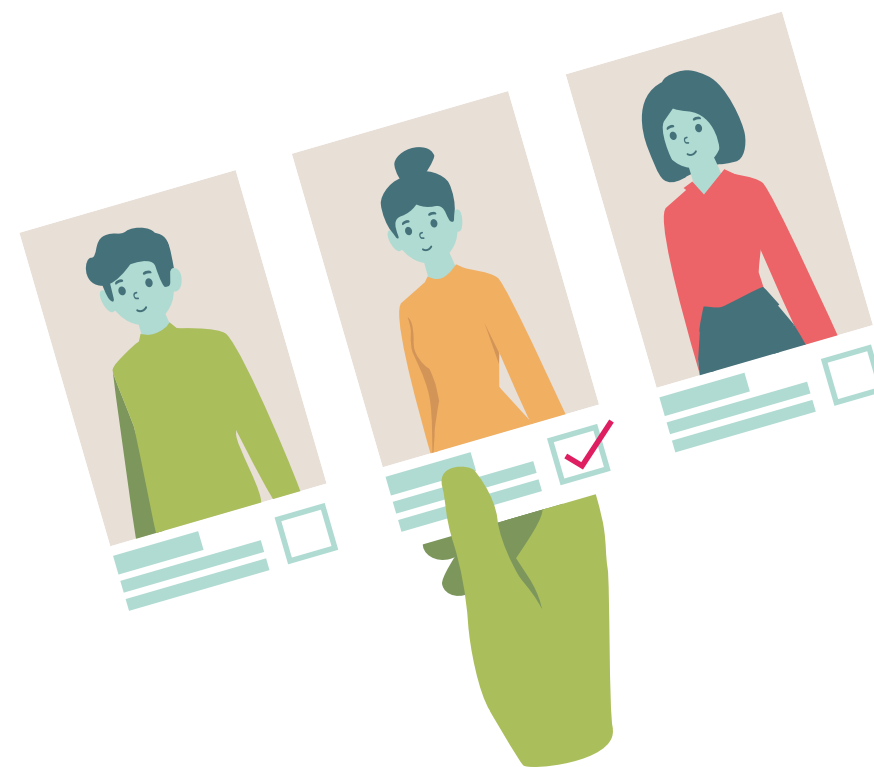
• RECURSOS

Espacios presenciales, expositoras, paneles de conversación.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área DEI y área corporativa (Santiago).

Reclutamiento y selección de trabajadores/as



Esta dimensión aborda las prácticas que promueven **procesos de contratación libres de sesgos de género**, fomentando la incorporación de mujeres en distintos roles y niveles organizacionales. Incluye iniciativas orientadas a revisar ofertas laborales, criterios de selección y mecanismos que promuevan mayor diversidad en los equipos.



BUENA PRÁCTICA N° 1: CMPC



• TÍTULO

Siembra, Mujeres Grueras.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres interesadas en formarse en roles no tradicionales, como grúa horquilla y que habiten en las comunidades donde CMPC tiene operaciones, para darles herramientas que les facilite el ingreso al mercado laboral, rompiendo con estereotipos de género y que le permitan a CMPC contar con una fuerza laboral más diversa.

• OBJETIVO

Contribuir a la cobertura de necesidades operativas del negocio mediante la formación y captación de talento femenino en oficios críticos, ampliando la base de personas calificadas para períodos de alta demanda.

• DESCRIPCIÓN

Programa corporativo implementado en 2024 y 2025, enfocado en la formación de oficios operativos, inicialmente en el rol de grueras. El programa se diseña a partir de necesidades levantadas desde terreno y áreas operativas, considerando períodos de mayor demanda. Incluye formación de 5 semanas, uso de precontrato vía SENCE y pago de asignación durante el proceso formativo. En 2024 postularon aproximadamente 300 mujeres, ingresaron 40 a la formación (Puente Alto y Buin), y algunas fueron contratadas por la empresa y por empresas externas. Previo a los ingresos, se realizan sensibilizaciones a los equipos, coordinadas con generalistas de personas en plantas y negocios.

• RECURSOS

SENCE, formación de oficio, asignación económica durante capacitación.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Diversidad e Inclusión, en coordinación con áreas del negocio.



BUENA PRÁCTICA N°2: ESSBIO



• TÍTULO

Procedimiento de reclutamiento con enfoque de género.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas postulantes y equipos de selección.

• OBJETIVO

Reducir sesgos de género en los procesos de reclutamiento y selección.

• DESCRIPCIÓN

El procedimiento de reclutamiento, incorporado en el Manual de Talento, establece que en las ternas finales debe incorporarse al menos una mujer. Se utiliza lenguaje inclusivo y se realizan capacitaciones periódicas a los equipos sobre selección sin sesgos.

• RECURSOS

Procedimientos internos y capacitaciones.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Departamento Gestión de Talento y DO. (Desarrollo Organizacional).



BUENA PRÁCTICA N°3: ARAUCO



• TÍTULO

Curso de Operadoras Forestales.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres interesadas en operar maquinaria forestal, con o sin experiencia previa.

• OBJETIVO

Contribuir a la sostenibilidad del negocio forestal mediante la formación y captación de nuevo talento operativo, incorporando mujeres a roles tradicionalmente masculinizados y ampliando la base de personas calificadas para la operación.

• DESCRIPCIÓN

Curso implementado en 2024, al que postularon aproximadamente 200 mujeres. Ingresaron 40 participantes y egresaron 20. Las egresadas accedieron posteriormente a un proceso de capacitación interna de 2 a 3 meses en un centro de formación temprana con simulación de maquinaria. Como resultado, 7 mujeres fueron contratadas.

• RECURSOS

Centro de formación, maquinaria de simulación, capacitación interna.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área DEI.



BUENA PRÁCTICA N°4: APCO

apco
ANDRES PIRAZZOLI Y CIA LTDA.

• TÍTULO

Procesos de selección con enfoque de inclusión y competencias.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas postulantes y liderazgos involucrados en selección.

• OBJETIVO

Reducir sesgos en los procesos de selección, asegurando evaluaciones basadas en competencias y exigencias reales de los cargos.

• DESCRIPCIÓN

Se capacita a liderazgos en procesos de selección sin sesgos, a través de reuniones y encuestas realizadas en 2024. El enfoque considera el uso de lenguaje inclusivo, ajustes razonables, definición de preguntas adecuadas y análisis funcional de los cargos (exigencias físicas, mentales y técnicas), con el fin de evitar sesgos de género y promover la inclusión.

• RECURSOS

Capacitaciones internas y análisis funcional de cargos.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

RRHH y Bienestar.



BUENA PRÁCTICA N°5: CHILENA DE CERTIFICACIONES

CERT
CHILENA DE CERTIFICACIONES

• TÍTULO

Uso de lenguaje inclusivo en ofertas laborales.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas postulantes a procesos de selección.

• OBJETIVO

Asegurar procesos de atracción de talento equitativos, utilizando lenguaje inclusivo que fomente la postulación de personas diversas.

• DESCRIPCIÓN

Las ofertas laborales se redactan utilizando lenguaje inclusivo, como parte de las prácticas del proceso de reclutamiento y selección.

• RECURSOS

Revisión previa.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Jefatura.



BUENA PRÁCTICA N°6: CMPC

cm³pc

• TÍTULO

Capacitación en diversidad e inclusión para equipos de reclutamiento.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Equipos de reclutamiento y selección.

• OBJETIVO

Fortalecer capacidades internas para gestionar procesos de atracción y selección sin sesgos, alineados con criterios de diversidad e inclusión.

• DESCRIPCIÓN

Se realizan capacitaciones en temáticas de diversidad e inclusión dirigidas a los equipos de reclutamiento, con foco en mejorar prácticas y decisiones en los procesos de ingreso.

• RECURSOS

Formación constante en temáticas DEI a equipo Reclutamiento y Selección y a líderes en caso que sea necesario.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Area de Diversidad e Inclusión, en coordinación con Atracción de Talento.



BUENA PRÁCTICA N°7: APCO

apco
ANDRES PIRAZZOLI Y CIA LTDA.

• TÍTULO

Curso de operadoras de maquinaria pesada.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres, especialmente jefas de hogar.

• OBJETIVO

Ampliar la base de talento operativo femenino mediante la formación en maquinaria pesada, respondiendo a necesidades del negocio.

• DESCRIPCIÓN

Se han realizado cinco versiones del curso de operadoras de maquinaria pesada (tractor y grúa) dirigidas a mujeres jefas de hogar, en distintas localidades (Mariquina, Valdivia, María Elena, Mininco y Licantén). En total, 120 mujeres han participado en estas instancias formativas.

• RECURSOS

Cursos de formación en maquinaria pesada.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

RRHH y Bienestar.



BUENA PRÁCTICA N°8: CMPC

• **TÍTULO**

Acompañamiento DEI en ingresos de mujeres y diversidades.

• **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Equipos de trabajo que reciben mujeres o personas de diversidades.

• **OBJETIVO**

Facilitar procesos de integración efectivos y sostenibles cuando se incorporan mujeres o personas de diversidades a los equipos.

• **DESCRIPCIÓN**

El área DEI apoya a los equipos cuando se producen ingresos de mujeres o personas de diversidades, realizando intervenciones y capacitaciones. En casos que lo requieren, se considera el acompañamiento de terapeuta ocupacional como ajuste razonable.

• **RECURSOS**

Apoyo DEI, acompañamiento profesional especializado.

• **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Área de Diversidad e Inclusión.

Consulta formal con trabajadores/as



Esta dimensión considera los mecanismos que permiten **recoger la opinión, experiencia y propuestas de las personas trabajadoras** respecto a temas relacionados con el bienestar laboral, la inclusión y la equidad. Incluye espacios formales de diálogo, comités, encuestas internas y otras instancias participativas.



BUENA PRÁCTICA N° 1: ESSBIO



• TÍTULO

Sistema de encuestas y monitoreo del uso de medidas de conciliación.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la empresa.

• OBJETIVO

Monitorear el uso, percepción e impacto de las medidas de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad.

• DESCRIPCIÓN

Se realiza medición anual del uso de las medidas de conciliación, y se consolida en un tablero de control que permite visualizar este uso, con niveles de participación.

• RECURSOS

Herramientas de encuesta y tablero de control.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Área de Personas y Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida.



BUENA PRÁCTICA N°2: ESSBIO



- **TÍTULO**

Sistema de medición cultural y de estereotipos.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras de la empresa.

- **OBJETIVO**

Identificar estereotipos, sesgos y percepciones culturales para orientar acciones de mejora.

- **DESCRIPCIÓN**

Se aplican encuestas de estereotipos, conciliación, acoso laboral, acoso sexual y violencia intrafamiliar, junto a mediciones de Chile Mujeres y Chile Unido. Estas herramientas se vinculan con los principios culturales de la organización.

- **RECURSOS**

Encuestas internas y externas.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida.



BUENA PRÁCTICA N°3: CENAMAD



- **TÍTULO**

Encuesta interna anual con enfoque de género.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras del Centro.

- **OBJETIVO**

Levantar información interna para identificar percepciones, brechas y oportunidades de mejora en materias de género.

- **DESCRIPCIÓN**

A partir de 2024 se implementa una encuesta interna anual, basada en instrumentos de la Universidad, adaptada al contexto del Centro. Los resultados permiten proyectar ajustes y acciones a mediano y largo plazo, incluyendo la revisión de protocolos internos.

- **RECURSOS**

Instrumentos de encuesta institucionales.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Comité de Género del Centro.



BUENA PRÁCTICA N°4: PUERTOS DE TALCAHUANO

- **TÍTULO**

Sistema de trabajo colaborativo para mejora organizacional.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras de la organización.

- **OBJETIVO**

Incorporar la opinión de las personas en la toma de decisiones y mejora continua.

- **DESCRIPCIÓN**

Se implementa la iniciativa “Teamwork en acción”, donde a partir de encuestas se definen temáticas prioritarias, relacionadas a necesidades internas de trabajadores y trabajadoras, desde su bienestar hasta más laboral, y se conforman equipos de diversas áreas que trabajan propuestas en tres sesiones, las que son presentadas a Gerencia para evaluación.

- **RECURSOS**

Encuestas internas y sesiones de trabajo colaborativo.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Gerencia General – Mesa Equidad y Desarrollo Organizacional.

Comunidad



Las empresas también cumplen un rol relevante en su entorno social. Esta dimensión aborda las iniciativas que buscan **generar impacto positivo en la comunidad**, promoviendo la equidad de género a través de programas, alianzas territoriales, apoyo a organizaciones locales y actividades de vinculación con el entorno.



BUENA PRÁCTICA N° 1: ESSBIO



• TÍTULO

Programa de formación de mujeres gáster.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Mujeres, principalmente jefas de hogar.

• OBJETIVO

Fortalecer la autonomía económica de mujeres mediante formación en oficios.

• DESCRIPCIÓN

Desde 2019 se ejecutan cursos anuales de gasfitería para mujeres, con cuatro cursos por año (uno por región). El programa se desarrolla en alianza con la CChC e incluye visitas a terreno como práctica. Busca favorecer la empleabilidad o el trabajo independiente.

• RECURSOS

Cursos de formación, implementos de seguridad y kit de herramientas.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida y Academia Corporativa.



BUENA PRÁCTICA N°2: PUERTOS DE TALCAHUANO

• TÍTULO

Vinculación comunitaria para promoción de carreras no tradicionalmente feminizadas.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Estudiantes y comunidad educativa.

• OBJETIVO

Promover la participación de mujeres en sectores y carreras tradicionalmente masculinizadas.

• DESCRIPCIÓN

La empresa trabaja con liceos polivalentes y actores del entorno para sensibilizar sobre oportunidades laborales para mujeres, invitando a mujeres referentes a exponer y compartiendo buenas prácticas. Participa activamente en la Mesa de Buenas Prácticas Laborales Equidad de Género – SERNAMEG. También apoya a otras empresas en la implementación de políticas de conciliación y normas asociadas.

• RECURSOS

Actividades de vinculación y exposiciones.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Gerencia Desarrollo y Sostenibilidad.

Cadena de proveedores



Esta dimensión se enfoca en cómo las organizaciones pueden **extender sus estándares de equidad e inclusión hacia su cadena de valor**, promoviendo prácticas responsables entre proveedores, contratistas y empresas colaboradoras.



BUENA PRÁCTICA N°1: ESSBIO



• TÍTULO

Compromiso con proveedores en políticas de género.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Empresas proveedoras y contratistas.

• OBJETIVO

Extender los estándares de género y buen trato a la cadena de proveedores.

• DESCRIPCIÓN

Existe un plan de trabajo con proveedores y contratistas, que considera la promoción de políticas y buenas prácticas en materia de equidad de género, mediante campañas de sensibilización, encuestas, cápsulas educativas de acoso y violencia y webinars. En 2025 se firmó una carta de compromiso con políticas de género por parte de 50 empresas proveedoras.

• RECURSOS

Material formativo, campañas y encuestas.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Departamento Gestión de Contratos y Terceros.



BUENA PRÁCTICA N°2: PUERTOS DE TALCAHUANO

• TÍTULO

Incorporación de criterios de género en procesos de licitación y contratación.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Empresas proveedoras y concesionarias.

• OBJETIVO

Extender el enfoque de género a la cadena de valor de la empresa.

• DESCRIPCIÓN

En las bases de licitación pública se incorporan criterios de género, otorgando puntaje adicional a proveedores que cuenten con participación femenina en sus equipos.

Asimismo, cuando se externalizan servicios, se exige enfoque de género, participación mínima de mujeres, uso de lenguaje inclusivo y entrega de informes de cumplimiento de procedimientos.

• RECURSOS

Bases de licitación y mecanismos de evaluación.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Abastecimiento, Gerencia Legal.

Gestión estratégica y cultura organizacional



Esta dimensión considera aquellas iniciativas que buscan integrar este enfoque en políticas, lineamientos institucionales, liderazgo organizacional y prácticas internas, promoviendo entornos laborales más inclusivos y coherentes con los principios de equidad.

Incluye acciones orientadas a fortalecer el compromiso de la organización con estos temas, generar cambios culturales al interior de las empresas y avanzar en la instalación de prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.



BUENA PRÁCTICA N° 1: ESSBIO



• TÍTULO

Incorporación de la diversidad, equidad e inclusión en la estrategia corporativa.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Toda la organización.

• OBJETIVO

Asegurar la sostenibilidad de las acciones de diversidad, equidad e inclusión mediante su integración en la estrategia corporativa.

• DESCRIPCIÓN

En 2019 se incorporó la diversidad en la estrategia de la compañía. En 2022 se amplió formalmente a diversidad, equidad e inclusión.

• RECURSOS

Estrategia corporativa.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Alta Dirección.



BUENA PRÁCTICA N°2: CENAMAD



- **TÍTULO**

Comité de Género del Centro.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras del Centro.

- **OBJETIVO**

Dar cumplimiento al compromiso adquirido por el Centro ante ANID, que tiene por objetivo incrementar el N° de Investigadoras Principales al equipo CENAMAD.

- **DESCRIPCIÓN**

Desde 2024 el Centro cuenta con un Comité de Género compuesto por 13 personas. El comité define un plan de trabajo, proyecta acciones y considera métricas a futuro. Las métricas internas son revisadas por este comité, con proyección de trabajo hasta 2031 para dar cumplimiento al porcentaje de mujeres en ciencia.

- **RECURSOS**

Tiempo de participación de integrantes del comité y acciones del plan.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Comité de Género del Centro.



BUENA PRÁCTICA N°3: ESSBIO



- **TÍTULO**

Capacitación transversal en equidad de género y liderazgo inclusivo.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras y liderazgos.

- **OBJETIVO**

Instalar capacidades organizacionales en gestión de igualdad de género.

- **DESCRIPCIÓN**

Desde 2019 se implementan capacitaciones a toda la compañía, con cápsulas específicas en equidad de género y gestión de igualdad. Se cuenta con manuales, cápsulas formativas y se han incorporado talleres de liderazgo inclusivo.

- **RECURSOS**

Capacitaciones, manuales y cápsulas formativas.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Academia Corporativa y Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida.



BUENA PRÁCTICA N°4: ESSBIO



- **TÍTULO**

Protocolo de transición de género y acompañamiento psicológico.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras en procesos de transición de género.

- **OBJETIVO**

Acompañar de manera respetuosa y segura los procesos de transición de género.

- **DESCRIPCIÓN**

Desde 2022 la empresa cuenta con un protocolo de transición de género, que incluye acompañamiento psicológico.

- **RECURSOS**

Protocolo interno y apoyo psicológico.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Unidad de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida.

Brechas Salariales



Esta dimensión aborda las acciones orientadas a **identificar, analizar y reducir posibles diferencias de remuneración entre mujeres y hombres**, promoviendo criterios objetivos en la asignación salarial y mecanismos de seguimiento que contribuyan a avanzar hacia la equidad remuneracional.



BUENA PRÁCTICA N° 1: ESSBIO



- **TÍTULO**

Medición y revisión periódica de igualdad salarial.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras de la empresa.

- **OBJETIVO**

Identificar y abordar brechas salariales mediante medición sistemática.

- **DESCRIPCIÓN**

Desde 2019 se realiza anualmente un estudio de igualdad salarial con apoyo de consultora externa. Se aplican bandas salariales y se revisan los resultados dentro del procedimiento de remuneraciones.

- **RECURSOS**

Consultoría externa y procedimientos internos.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Subgerencia Administración de Personas.



BUENA PRÁCTICA N°2: CENAMAD



- **TÍTULO**

Estandarización y transparencia de bandas salariales.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas UC y trabajadoras del Centro.

- **OBJETIVO**

Asegurar equidad salarial y transparencia en las remuneraciones, alineadas a criterios objetivos y de mercado.

- **DESCRIPCIÓN**

La Universidad define bandas salariales cada tres años a partir de estudios internacionales de mercado. Para personal de planta, los sueldos están estandarizados según cargos, responsabilidades, habilidades y estudios.

El Centro aplica bandas de pago también a las prestaciones de servicios y realiza instancias abiertas de comunicación para informar las bandas salariales. Además, incorporó evaluación de desempeño y objetivos para otorgar incentivos anuales, implementados por primera vez en 2024.

- **RECURSOS**

Política salarial institucional, incentivos internos.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Universidad y Centro.



BUENA PRÁCTICA N°3: PUERTOS DE TALCAHUANO



- **TÍTULO**

Análisis anual de brechas salariales por género.

- **¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?**

Personas trabajadoras de la organización.

- **OBJETIVO**

Identificar y prevenir brechas salariales mediante análisis periódico.

- **DESCRIPCIÓN**

Se realiza un análisis anual de brecha salarial por niveles de cargo, considerando que no existen cargos pares con funciones idénticas. A la fecha no se han requerido regularizaciones. Paralelamente, se está trabajando en la definición de bandas salariales, actualmente en proceso.

- **RECURSOS**

Análisis interno de remuneraciones.

- **ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA**

Gerencia Administración y Finanzas.

Infraestructura



Se refiere a condiciones físicas del entorno laboral que permitan la participación segura, cómoda y equitativa de todas las personas. Esto puede incluir espacios de lactancia y descanso diferenciados, rutas seguras, iluminación adecuada para mujeres en planta o faena, entre otros.



BUENA PRÁCTICA N° 1: PUERTOS DE TALCAHUANO

PUERTOS DE
TALCAHUANO

• TÍTULO

Diseño de espacios y mobiliario con enfoque preventivo e inclusivo.

• ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Personas trabajadoras de la organización.

• OBJETIVO

Garantizar espacios de trabajo seguros, accesibles y adecuados para todas las personas.

• DESCRIPCIÓN

Los espacios de trabajo se diseñan sin ambientes cerrados, promoviendo transparencia y prevención de situaciones de riesgo.

Además, se realizaron inspecciones de mobiliario e infraestructura para asegurar adecuaciones físicas, considerando características como la estatura promedio de las mujeres (por ejemplo, ubicación de interruptores).

• RECURSOS

Infraestructura y mobiliario adaptado.

• ÁREA RESPONSABLE DE LA INICIATIVA

Gerencia Concesiones.

CONCLU SIONES

El levantamiento realizado para la actualización del *Manual de Transferencia de Buenas Prácticas para la Equidad de Género 2026* permite constatar que las buenas prácticas laborales no deben entenderse únicamente como acciones orientadas a incorporar a más mujeres en las organizaciones, sino también como medidas que contribuyen al bienestar de todas las personas trabajadoras, fortalecen la cultura interna y amplían las oportunidades de desarrollo y permanencia en el empleo.

Si bien muchas de estas iniciativas nacen desde el reconocimiento de brechas y desigualdades que afectan de manera particular a las mujeres, sus efectos positivos trascienden ese objetivo inicial, impactando de manera más amplia en la calidad de vida laboral, en la convivencia interna, en la apertura a nuevos talentos y en la construcción de espacios de trabajo más justos, diversos y sostenibles.

Asimismo, el proceso permitió observar que una buena práctica no necesariamente requiere grandes inversiones económicas ni una alta demanda de tiempo para su implementación. En muchos casos, medidas de gestión, ajustes en la forma de liderar, cambios comunicacionales, protocolos internos, mecanismos de flexibilidad o espacios de escucha pueden generar transformaciones significativas en la experiencia laboral de las personas y en la cultura organizacional.

Otro hallazgo relevante es que la sostenibilidad de estas prácticas en el tiempo depende en gran medida de su vinculación con la **gestión estratégica y la cultura organizacional**. Cuando estas acciones forman parte de políticas, lineamientos institucionales o compromisos explícitos de la organización, existe una mayor probabilidad de que se mantengan, se profundicen y generen resultados consistentes. En este sentido, el rol de los liderazgos resulta clave para impulsar, validar y dar continuidad a estos avances.

De igual forma, se evidencia que el desarrollo de buenas prácticas se fortalece cuando la organización incorpora una mirada integral sobre sus distintos grupos de interés. Involucrar a personas trabajadoras, liderazgos, comunidad, proveedores y otros actores vinculados a la empresa permite que la equidad de género no quede restringida a una acción aislada, sino que se integre progresivamente en la forma en que la organización se relaciona, decide y opera.

También se observa que las buenas prácticas no son estáticas. Por el contrario, tienden a adaptarse, ampliarse y perfeccionarse en el tiempo, de acuerdo con los cambios culturales, las nuevas necesidades organizacionales y los avances del marco normativo. En este proceso, la legislación ha cumplido un rol importante al impulsar acciones y acelerar discusiones que en algunos casos ya venían desarrollándose, y en otros han abierto nuevas oportunidades para profundizar el trabajo en equidad.

En términos generales, este proceso reafirma que promover buenas prácticas laborales con enfoque de género es relevante no solo para avanzar en mayor equidad, sino también para fortalecer a las organizaciones. Estas prácticas aportan a la atracción y retención de talento, al compromiso de las personas, al mejor clima laboral y a una cultura más coherente con los desafíos actuales del mundo del trabajo.

A partir de los hallazgos levantados en este proceso, se recomienda a las organizaciones avanzar en la implementación de buenas prácticas laborales con enfoque de género desde una perspectiva progresiva, pertinente a su realidad y con visión de largo plazo.

En primer lugar, se recomienda comprender estas prácticas como una oportunidad de fortalecimiento organizacional, y no solo como una respuesta a brechas específicas o exigencias externas. Su implementación puede contribuir de manera concreta al bienestar de las personas, a la mejora de los entornos laborales y al desarrollo de culturas más inclusivas y sostenibles.

En segundo lugar, resulta clave que las buenas prácticas no dependan exclusivamente de voluntades individuales, sino que puedan integrarse en políticas, procedimientos, lineamientos y estrategias institucionales. Esto permite darles continuidad, seguimiento y proyección, evitando que queden sujetas únicamente a contextos puntuales o cambios de liderazgo.

Asimismo, se recomienda promover el compromiso activo de los liderazgos, ya que su rol es fundamental para instalar estas materias en la gestión cotidiana, legitimar su importancia y movilizar cambios culturales al interior de las organizaciones.

También es importante considerar que no todas las acciones requieren alta complejidad o recursos significativos para comenzar. En este sentido, se sugiere avanzar a través de

medidas concretas, alcanzables y adaptadas al tamaño, capacidades y contexto de cada empresa, favoreciendo una implementación progresiva pero sostenida.

Junto con ello, se recomienda incorporar una mirada amplia e integral, involucrando a distintos actores de la organización y su entorno, tales como personas trabajadoras, jefaturas, áreas de personas, comunidad y cadena de proveedores. Esto favorece que la equidad de género se transforme en un eje transversal y no en una iniciativa aislada.

Por último, se sugiere entender las buenas prácticas como procesos dinámicos, que requieren revisión, aprendizaje y mejora continua. Sistematizar experiencias, evaluar avances y compartir aprendizajes puede ser una herramienta valiosa para fortalecer el desarrollo de nuevas acciones y ampliar su impacto dentro y fuera de las organizaciones.

En este marco, el presente manual busca ser un aporte práctico para aquellas empresas y organizaciones que deseen conocer experiencias concretas, recoger aprendizajes y avanzar en la construcción de espacios laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles.



MÁS Mujer

DE CORMA

Manual de Transferencia de Buenas Prácticas para la **Equidad de Género**

2026

Para más información o en caso de requerir de ayuda técnica para la replicación de alguna de estas buenas prácticas en su organización, contáctanos a:

masmujer@corma.cl

www.corma.cl/mas-mujer