



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas
Departamento de Ingeniería Industrial

PLAN ESTRATÉGICO PARA GESTIONAR BRECHAS DE GÉNERO EXISTENTES
EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN EL ÁMBITO ECONÓMICO Y
POLÍTICO EN LA REGIÓN DEL BIOBÍO

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERA CIVIL INDUSTRIAL

DANIELA CONSTANZA GALLARDO GALLARDO

PROFESOR GUÍA:
RICARDO LOYOLA MORAGA

PROFESOR CO-GUÍA:
CLAUDIO ORSINI GUIDUGLI

COMISIÓN:
LORETO MARTÍNEZ OYARCE

SANTIAGO DE CHILE

2024

RESUMEN DE LA MEMORIA PARA OPTAR AL

TÍTULO DE: Ingeniera Civil Industrial

POR: Daniela Constanza Gallardo Gallardo

FECHA: 2024

PROFESOR GUÍA: Ricardo Loyola Moraga

PLAN ESTRATÉGICO PARA GESTIONAR BRECHAS DE GÉNERO EXISTENTES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN EL ÁMBITO ECONÓMICO Y POLÍTICO EN LA REGIÓN DEL BIOBÍO

El presente trabajo propone un Plan Estratégico para abordar las brechas de género existentes en el sector público y privado en el ámbito económico y político en la región del Biobío. La importancia de este plan radica en la necesidad de promover la igualdad de género como un componente fundamental para el desarrollo equitativo y sostenible de la región del Biobío.

Se realizó un análisis exhaustivo de la situación actual de la región del Biobío, incluyendo la revisión de antecedentes regionales, la identificación de actores relevantes a nivel nacional y regional, y el análisis de iniciativas tanto del sector público como privado relacionadas con la igualdad de género. Se llevó a cabo un diagnóstico de las brechas de género identificadas, utilizando un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

Los principales resultados incluyen la identificación de brechas de género significativas en el sector público y privado, en el ámbito económico y político, por ejemplo, participación política, representación en cargos de liderazgo, participación laboral, tasas de desocupación, etc.

Además, se identifican fortalezas, como la alta participación de diputadas y programas de incentivo al emprendimiento femenino, pero también debilidades, como la falta de coordinación en programas municipales de género. Se ven oportunidades en la colaboración entre organizaciones para aumentar la participación política de las mujeres y la concienciación de género en empresas. Sin embargo, las amenazas incluyen una brecha salarial más pronunciada que en otras regiones y la influencia de grupos conservadores en temas de género. Estas podrían obstaculizar los esfuerzos hacia una sociedad más igualitaria y justa.

Luego de un análisis FODA, se desarrolló un plan estratégico detallado que establece objetivos específicos, metas medibles e iniciativas concretas para abordar brechas de género identificadas. Cada iniciativa se encuentra con periodicidad y personas responsables. Además, se presenta una priorización de iniciativas de acuerdo al impacto que tiene cada una en la región del Biobío. Finalizando con una evaluación financiera de cada iniciativa.

Cada iniciativa presenta diversas limitaciones o desafíos al momento de ser aplicadas, esto puede incluir la resistencia cultural, la falta de recursos financieros y la necesidad de construir alianzas efectivas entre diferentes actores clave. Sin embargo, es importante enfrentar estos desafíos ya que los beneficios del plan estratégico para cerrar las brechas de género son significativos y de amplio alcance.

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

Mil gracias a mi abuela, a mi hermana, a mi pareja, a mi familia y amigas y amigos por todo el apoyo brindado siempre, sin ustedes nada de esto sería posible.

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN	1
2 ANTECEDENTES	3
3 OBJETIVOS	12
4 MARCO CONCEPTUAL	12
5 METODOLOGÍA	13
6 ALCANCES Y RESULTADOS ESPERADOS	14
7 DESARROLLO	15
7.1 Experiencia internacional	15
7.2 Experiencia nacional	17
7.2.1 Actores relevantes	17
7.2.2 Iniciativas nacionales relacionadas con la gestión de género	23
7.2.3 Iniciativas de la región del Biobío relacionadas con la gestión de género	35
7.3 Identificación de las brechas de género de la región	42
7.3.1 Posturas de los actores claves	42
7.3.2 Experiencia regional	43
7.3.3 Brechas de género de la región	62
7.4 FODA en materia de género de la región del Biobío	66
7.5 Elaboración del plan estratégico	72
7.5.1 Objetivos de género para la región	72
7.5.2 Metas	74
7.5.3 Iniciativas	78
7.5.4 Roadmap	95
7.5.5 Priorización de iniciativas	103
7.5.6 Evaluación financiera general	106
8 CONCLUSIÓN	115
9 BIBLIOGRAFÍA	120
10 ANEXOS	135

1 INTRODUCCIÓN

Las brechas de género representan un complejo y entrelazado conjunto de desigualdades arraigadas en la sociedad, que perpetúan disparidades entre hombres y mujeres en diversos ámbitos, incluyendo el económico y político. Estas desigualdades pueden manifestarse de múltiples formas, tales como la inequidad salarial, la subrepresentación de mujeres en puestos de liderazgo y la asignación desigual de roles y responsabilidades en la vida cotidiana. Es importante destacar que estas brechas no son meramente un reflejo de diferencias biológicas entre géneros, sino que son construidas y sostenidas por estructuras sociales, culturales y económicas profundamente arraigadas.

El impacto de las brechas de género se extiende mucho más allá de las personas directamente afectadas, afectando a toda la sociedad. Estas desigualdades conllevan consecuencias significativas, tales como la pérdida de talento humano valioso y el freno al desarrollo económico y social. La persistencia de las brechas de género representa una limitación al potencial y al empoderamiento de las mujeres, lo que no solo es un asunto de justicia ética, sino también una pérdida de recursos valiosos y una barrera para el crecimiento y el bienestar de la región en su conjunto.

Las brechas de género trascienden a una persona individual y se convierten en un problema sistémico que afecta a la sociedad en su totalidad. Restringen las oportunidades y el desarrollo de las mujeres, lo que impacta negativamente en la calidad de vida y en la capacidad de contribución de la mitad de la población. La necesidad de abordar estas brechas es fundamental para promover la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres y la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Las brechas de género en el ámbito económico y político son una realidad innegable en la Región del Biobío, Chile, y en todo el mundo. Estas disparidades sistemáticas y profundamente arraigadas entre hombres y mujeres representan un desafío multifacético y una preocupación social crucial. La creación de un Plan Estratégico para Gestionar Brechas de Género en la Región del Biobío es esencial y se justifica en múltiples niveles, no solo por razones éticas y de justicia social, sino también por su impacto en el desarrollo sostenible, la prosperidad económica y la equidad en la sociedad.

A nivel internacional existe el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, el más reciente corresponde al del año 2023. Este informe anual proporciona una evaluación exhaustiva del estado actual y la evolución de la paridad de género en todo el mundo, centrándose en cuatro dimensiones clave: participación económica y oportunidad, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político. En 2023, la puntuación global de la brecha de género se situó en un 68,4% cerrada, lo que indica que se ha logrado cerrar un 68,4% de la brecha total entre hombres y mujeres en las cuatro dimensiones medidas a nivel mundial. Aunque este avance es positivo, se estima que se necesitarán 131 años más para alcanzar la paridad plena entre hombres y mujeres a nivel global. Chile se ubicó en el lugar 72 de 146 países en el ranking general, con una puntuación de 74,1%. El país destacó especialmente en la dimensión de logros educativos (97,5%), aunque enfrenta desafíos significativos en la participación económica y oportunidad (60,0%). (*INSIGHT REPORT JUNE 2023*, 2023)

La Región del Biobío, como muchas otras regiones de Chile y del mundo, enfrenta brechas de género significativas en el ámbito económico y político. Estas brechas se manifiestan en la disparidad salarial entre hombres y mujeres, la subrepresentación de mujeres en puestos de

liderazgo y toma de decisiones, y la asignación desigual de roles y responsabilidades en la sociedad y el hogar. Estos desequilibrios tienen un impacto en la vida de las mujeres y en su calidad de vida, así como en la dinámica social y económica de la región.

La igualdad de género es un objetivo fundamental desde una perspectiva de derechos humanos. Todas las personas, independientemente de su género, tienen derecho a igualdad de oportunidades y a no ser discriminadas. La persistencia de las brechas de género es una manifestación de la injusticia social que debe ser abordada de manera prioritaria. La creación de un plan estratégico enfocado en la igualdad de género es una respuesta concreta y necesaria para enfrentar este desafío.

La igualdad de género es un pilar esencial para el desarrollo sostenible. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que aborda los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluye específicamente el ODS 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. La evidencia demuestra que la igualdad de género es un motor clave para el desarrollo económico, la erradicación de la pobreza y la construcción de sociedades más resilientes y equitativas. (*ODS 5: Lograr La Igualdad Entre Los Géneros Y Empoderar a Todas Las Mujeres Y Las Niñas*, n.d.)

La brecha salarial de género, por ejemplo, tiene un impacto directo en la prosperidad económica de la región. Cuando las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, esto no solo es injusto, sino que también limita el poder adquisitivo de las mujeres y su capacidad para invertir en educación, salud y otros aspectos de su desarrollo personal. Reducir esta brecha no solo es ético, sino que también tiene un efecto positivo en la economía, ya que aumenta la capacidad de gasto y ahorro de las mujeres, estimula el crecimiento económico y fortalece la estabilidad financiera de las familias. (*Conoce Más Sobre Brecha Salarial: Causas, Cifras Y Por Qué Hay Que Combatirla*, n.d.)

La subrepresentación de mujeres en cargos de liderazgo y toma de decisiones en el ámbito político también es una preocupación significativa. Las mujeres aportan perspectivas y experiencias únicas a la formulación de políticas y desempeñan un papel crucial en la configuración de la agenda pública. Aumentar la representación y participación de las mujeres en la política no solo es una cuestión de justicia, sino que también mejora la calidad y la equidad de las políticas públicas, promoviendo una sociedad más inclusiva. (*La Participación Política Y El Liderazgo De Las Mujeres*, 2023)

La igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto. Promover la igualdad de género implica la construcción de una sociedad más justa, equitativa y cohesionada en la que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse y contribuir al bienestar general. Reducir las brechas de género mejora la calidad de vida de todas las personas y fomenta un entorno en el que prevalecen los valores de justicia y respeto.

2 ANTECEDENTES

2.1 Centro de Ingeniería Organizacional

El Centro de Ingeniería Organizacional (CIO) es el sexto centro dentro de la disciplina de Ingeniería Industrial. Fundado en julio de 2014, se encuentra ubicado en el Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Su enfoque se centra en el desarrollo de estrategias organizacionales, la administración de recursos humanos y la promoción del liderazgo. El CIO se dedica a ofrecer soluciones para enfrentar procesos de cambio y transformación, con el objetivo de lograr un equilibrio entre un rendimiento excepcional, el bienestar individual y una satisfactoria calidad de vida laboral.

El CIO tiene un rol activo en la educación en la Escuela de Ingeniería de la Universidad de Chile, además de supervisar la sección de Liderazgo y Habilidades Directivas dentro del programa de MBA de la misma institución. Además de su función académica, el centro proporciona entrenamiento especializado a organizaciones tanto del sector público como privado. También lidera proyectos para implementar tecnologías de gestión organizacional, en particular en áreas como la gestión de personal y la transformación de la estructura organizativa. La meta del CIO radica en enriquecer la gestión de individuos y organizaciones, así como en el desarrollo de competencias directivas en personas, equipos y empresas, para abordar los desafíos de un mundo en constante evolución e incertidumbre. El centro también valora la equidad y la diversidad como aspectos esenciales que fomentan la innovación en los enfoques de gestión.

Cristian Binimelis ejerce como director del Centro de Ingeniería Organizacional. Sus áreas de especialización abarcan una amplia gama de tópicos, como recursos humanos, desarrollo organizacional, liderazgo, gestión del cambio, capacitación, transformación digital, igualdad de género en entornos laborales, comportamiento organizacional, negociación, innovación, competencias directivas, productividad, trabajo en equipo y comunicación.

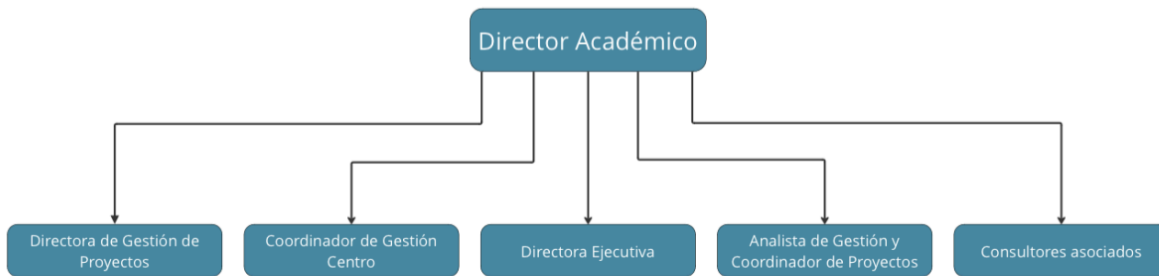
En cuanto a su intervención en organizaciones, el CIO trabaja en tres áreas principales:

- **Organización:** Esto implica desde definir la visión, misión, valores y estrategias de una organización, hasta diseñar su estructura y establecer perfiles y descripciones de cargos. Se enfoca en evaluar la efectividad organizativa utilizando herramientas como análisis de control y análisis TIED, junto con métodos de gestión del conocimiento y trabajo en equipos virtuales.
- **Gestión de personas:** El CIO cubre todo el ciclo de vida de los empleados en una organización, desde su contratación y selección hasta su evaluación de desempeño, movilidad y salida. Utiliza técnicas de minería de datos para la evaluación, sucesión y retención de talento, análisis estadísticos de la utilización de beneficios, diseño de sistemas de compensación y modelado de la planificación de la dotación de personal.
- **Liderazgo:** El centro se enfoca en desarrollar habilidades directivas, desde la alta dirección hasta los supervisores de una organización. Esto incluye liderazgo, construcción de redes, gestión del conocimiento, desarrollo de individuos y equipos, negociación,

motivación y manejo de conflictos. Para lograrlo, emplea modelos de gestión de redes, tecnología y estrategias de gestión del cambio. (*Centro Ingeniería Organizacional, n.d.*)

Organigrama del Centro de Ingeniería Organizacional

A continuación, se presenta el organigrama del Centro de Ingeniería Organizacional



Organigrama 1: Organigrama del Centro de Ingeniería Organizacional (*Centro Ingeniería Organizacional, n.d.*)

Proyecto asociado

El Gobierno Regional del Biobío ha encontrado la problemática de una inexistente incorporación de la perspectiva de género en las políticas y procesos organizacionales como en la elaboración de proyectos que realiza el Gobierno regional BioBio, es por esto que se decide abrir una licitación con el objetivo de abarcar dicho problema. Dicha licitación fue otorgada al Centro de Ingeniería Organizacional, donde se realizará una asesoría con el objetivo de desarrollar un proceso que permita la Transversalización de la Perspectiva de Género tanto al interior del Gobierno Regional Biobío como en la elaboración de iniciativas de inversión que impactan en los territorios, a través de identificar las variables y factores claves que permitan superar las inequidades, barreras y brechas de género, posibilitando la implementación de una estrategia y plan de acción a nivel institucional de la región del Biobío. Contribuyendo de esta forma con la igualdad y equidad de género, como a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad, tanto al interior como exterior del Gobierno Regional Biobío.

Para complementar dicha asesoría se ha propuesto la idea de hacer un diagnóstico actual de la región y posteriormente realizar un plan estratégico para gestionar brechas de género existentes en el sector público y privado en el ámbito económico y político en la región del Biobío. Donde lo anteriormente mencionado es la finalidad de esta memoria.

Realizar el diagnóstico y plan estratégico beneficia a la región, dado que estudiar los indicadores mencionados es fundamental debido a que proporcionan información valiosa y cuantificable sobre diversos aspectos de interés para el Gobierno Regional del Biobío:

- Identificación de brechas y desafíos: Los indicadores pueden revelar brechas y desafíos en la participación política de las mujeres en la región. Por ejemplo, si se identifica una baja

representación de las mujeres en ciertos niveles de gobierno o en determinados comités o espacios de decisión, el Gobierno Regional puede tomar medidas para abordar esas brechas y promover la inclusión de las mujeres en esos espacios.

- Diseño de políticas y programas: Los indicadores proporcionan una base sólida para el diseño de políticas y programas específicos destinados a promover la participación política de las mujeres. Con datos concretos, el Gobierno Regional puede desarrollar estrategias y medidas específicas que fomenten el liderazgo femenino, como la implementación de cuotas de género, la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos políticos y la capacitación en liderazgo para mujeres.
- Impulso a la igualdad de género: Al contar con indicadores y realizar un seguimiento de la representación política de las mujeres, el Gobierno Regional envía un mensaje claro sobre su compromiso con la igualdad de género. Esto puede tener un efecto positivo en la promoción de la igualdad en otros ámbitos y contribuir a una transformación cultural más amplia hacia la equidad de género.

Dado el proyecto explicado, ha surgido la idea de complementarlo con una mirada externa al Gobierno Regional del Biobío, es decir, evaluar cómo se encuentra la región del Biobío, realizar un diagnóstico y posteriormente un plan estratégico, para que puedan guiar iniciativas en el sector público y privado, en el sector económico y político. Además, el CIO, se vería beneficiado de igual forma dado que se complementa el trabajo entregado.

Región del Biobío

La Región del Biobío, situada en el centro-sur de Chile, es una zona de gran relevancia histórica, cultural y económica. La Región del Biobío es la segunda región más poblada de Chile, después de la Región Metropolitana. La proyección de población para el 2023 en base al Censo 2017 INE la cantidad de habitantes es 1.681.430, donde 818.002 corresponden a hombres, mientras que 863.428 restante corresponde a mujeres. (*Población Por Sexo, Región Y Edad, Región Del Biobío (Número De Personas)*, n.d.)

La ciudad más importante es Concepción, un centro urbano vibrante y culturalmente rico. La región se caracteriza por una geografía diversa que va desde extensas llanuras hasta bosques y una costa impresionante bañada por el Océano Pacífico. El río Biobío, uno de los más importantes de Chile, ha desempeñado un papel crucial en la historia y desarrollo económico de la región.

La Región del Biobío está dividida en varias comunas, siendo Concepción la más grande e influyente. Otras comunas notables incluyen Talcahuano, Coronel, entre otras. Estas comunas albergan una mezcla de áreas urbanas y rurales, cada una con su propia identidad y características únicas.

La sociedad del Biobío es diversa y refleja una rica mezcla de culturas. Además de la población mestiza, la región también cuenta con comunidades indígenas, como los mapuches, que han influido en la cultura y la historia de la región.

Culturalmente, la Región del Biobío es conocida por sus festivales, eventos artísticos y una escena musical y teatral vibrante. La Universidad de Concepción, con su prestigiosa historia, contribuye significativamente a la vida cultural e intelectual de la región.

La economía del Biobío ha experimentado una diversificación significativa en las últimas décadas. La industria forestal ha sido tradicionalmente un pilar importante, aprovechando los vastos recursos forestales de la región. También cuenta con la actividad de pesca, dada la extensa costa, es otra actividad económica crucial. (*Región Del Biobío*, 2020)

Además, la región alberga complejos industriales, centrales hidroeléctricas y una variedad de empresas relacionadas con la energía. La central hidroeléctrica Ralco es un ejemplo destacado de la importancia de la energía en la región. (*Central Ralco*, n.d.)

Como en muchas regiones, el Biobío enfrenta desafíos, como la gestión sostenible de los recursos naturales y la equidad social. Al mismo tiempo, presenta oportunidades para el desarrollo sostenible, la innovación y la colaboración entre sectores público y privado.

Al cerrar las brechas de género en la Región del Biobío, no solo se contribuye al avance y bienestar de esa región en particular, sino que también se beneficia al país en su conjunto. Dado que la igualdad de género es un componente esencial para el desarrollo económico, social y político, cerrar estas brechas en una región clave como el Biobío tiene un impacto positivo a nivel nacional. Una mayor participación económica, política y oportunidades equitativas para mujeres en el Biobío no solo impulsarán el crecimiento económico y la competitividad regional, sino que también fortalecerán la posición del país en su totalidad.

2.2 Gobierno Regional del Biobío

Establecidos por la Ley 19.175 Orgánica Constitucional sobre el Gobierno y Administración Regional, promulgada en marzo de 1993 y publicada en el Diario Oficial, los Gobiernos Regionales se constituyen en nuestro país como entidades descentralizadas, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a los cuales la ley otorga facultades para desempeñar las funciones de máxima administración en cada región.

Su propósito es llevar a cabo labores relacionadas con la gestión del desarrollo económico, social y cultural de la región, fundamentadas en principios de equidad y eficiencia en la asignación y utilización de recursos públicos, así como en la provisión de servicios. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1972)

Gobernador Regional es el ejecutivo del Gobierno Regional. Preside el Consejo Regional y debe coordinarse con otros organismos y servicios públicos. También tiene la responsabilidad de coordinar, supervisar o fiscalizar los servicios públicos que dependen o se relacionan con el Gobierno Regional. Además, cuenta con un cuerpo asesor, junto con la estructura organizativa del Gobierno Regional del Biobío, que incluye las divisiones de Administración y Finanzas, Inversión y Presupuesto, Planificación y Desarrollo Regional, Fomento e Industria, Desarrollo Social y Humano, e Infraestructura y Transportes.

Misión

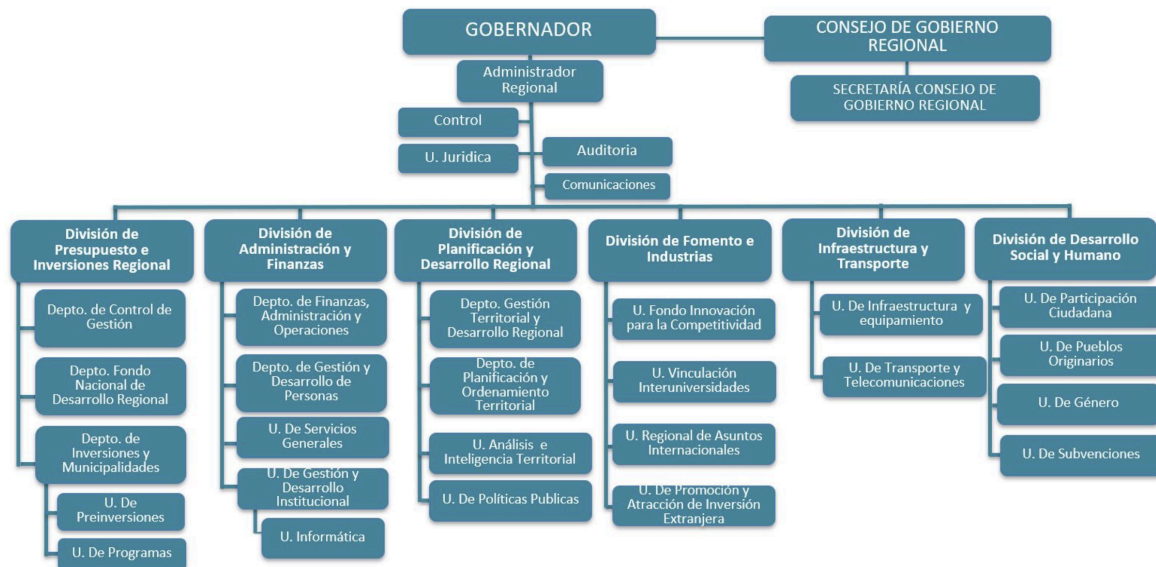
“Lograr el mayor desarrollo económico, social y cultural de la Región del Biobío y sus habitantes con sostenibilidad y equidad, a través del proceso de descentralización, fortaleciendo el capital social para la generación de alianzas público, privada, académica y de la sociedad civil para la formulación e implementación de políticas e instrumentos de planificación y ordenamiento territorial y la gestión de la inversión pública regional, reconociendo la dimensión territorial con enfoque de género y la diversidad social.” (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

Visión

“Ser reconocido como un modelo de **gestión pública** de gobierno abierto, ejerciendo competencias **estratégicas** para el desarrollo de sus territorios para construir un futuro inclusivo, equitativo, resiliente y sostenible en beneficio de sus habitantes y la naturaleza.” (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

Organigrama del Gobierno Regional del Biobío:

A continuación, se presenta el organigrama del Gobierno Regional del Biobío:



Organigrama 2: Organigrama del Gobierno Regional del Biobío (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

Actualmente el Gobernador Regional del Biobío corresponde a Rodrigo Díaz Wörner.

- **Consejo de Gobierno Regional**

El Consejo Regional se erige como el espacio donde la participación comunitaria cobra vida, configurándose como una entidad de administración de alto nivel. Este cuerpo está compuesto por 28 miembros, entre Consejeros y Consejeras Regionales, y tiene a su cabeza un Presidente, quien también funge como el actual Gobernador Regional, siendo elegido mediante sufragio.

Para abordar los asuntos que caen bajo su competencia, el Consejo se organiza en comisiones, las cuales pueden tener carácter permanente o transitorio. Cada Consejero Regional tiene la posibilidad de formar parte de más de una comisión permanente.

Cada comisión elige a uno de sus miembros como Presidente, quien actúa como representante y puede solicitar la información necesaria a través del Secretario Ejecutivo del Consejo. Asimismo, se selecciona un Vicepresidente que actuará en ausencia del Presidente. Estas comisiones pueden invitar a participar en sus sesiones de trabajo a otros Consejeros, funcionarios públicos o a personas y representantes de instituciones ajenas al Consejo, siempre que sea pertinente para el tratamiento de algún tema.

Los Presidentes de Comisiones son responsables de hacer cumplir el protocolo de invitaciones, independientemente de la naturaleza o cargo de los invitados. Para llevar a cabo sus funciones, las comisiones reciben el respaldo de la Secretaría Ejecutiva del Consejo de Gobierno Regional, la cual provee personal, recursos y facilidades necesarias. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

- **División de Presupuesto e Inversiones Regional**

Una unidad especializada, la División de Presupuesto e Inversión Regional, tiene la responsabilidad de desarrollar los proyectos presupuestarios de inversión para el gobierno

regional. Además, se encarga de llevar a cabo y supervisar la ejecución de dicho presupuesto de inversiones y de los programas administrados por el gobierno regional. Su función incluye asesorar al gobernador regional en la identificación de proyectos de inversión a desarrollar o financiar, siguiendo las pautas y prioridades establecidas en los instrumentos de planificación regional. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

- **División de Administración y Finanzas**

Una División de Administración y Finanzas con la responsabilidad de dirigir la gestión administrativa interna y de proveer los servicios generales para el funcionamiento eficiente del gobierno regional. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

- **División de Planificación y Desarrollo Regional**

Una División de Planificación y Desarrollo Regional se encargará de elaborar y proponer estrategias, políticas, planes, programas y proyectos destinados al desarrollo equilibrado del territorio. Esto incluye la creación del Plan Regional de Ordenamiento Territorial, basado en procesos técnicos y participativos, alineados con las prioridades establecidas por el gobierno regional.

Además, esta división tiene la tarea de respaldar al gobernador regional en la evaluación del cumplimiento de las políticas, planes, programas, proyectos y presupuestos de carácter regional. También se espera que brinde asistencia técnica a las municipalidades y otros organismos administrativos que lo soliciten. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

- **División de Fomento e Industrias**

Se instituye una División de Fomento e Industria con la tarea de idear, promover y llevar a cabo planes y programas de alcance regional. Su enfoque principal es estimular el desarrollo en áreas clave como la ciencia, tecnología e innovación, así como fomentar nuevas capacidades empresariales. Esta división se esfuerza por facilitar la incorporación de las últimas tecnologías de la información, contribuyendo al crecimiento sostenido, integrado y sustentable de la región. Además, propone y promueve instrumentos específicos de fomento productivo. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

- **División de Infraestructura y Transporte**

Se establece una División de Infraestructura y Transportes con la responsabilidad de proponer, promover y llevar a cabo planes y programas de alcance regional en dos áreas clave. En primer lugar, se enfoca en obras de infraestructura y equipamiento regional, buscando mejorar y desarrollar las estructuras fundamentales para el progreso de la región. En segundo lugar, se ocupa de la gestión del transporte, implementando estrategias para facilitar y optimizar los sistemas de transporte regional. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

- **División de Desarrollo Social y Humano**

Se instituye una División de Desarrollo Social y Humano con la responsabilidad de idear, promover y llevar a cabo planes y programas de alcance regional. Su enfoque principal es impulsar iniciativas que contribuyan a la igualdad de derechos y oportunidades, así como a la cohesión social en la región. Esta división busca abordar de manera integral los aspectos fundamentales del desarrollo humano, asegurando que todos los habitantes tengan acceso equitativo a recursos y oportunidades. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

Funciones

Algunas de las funciones del Gobierno Regional son:

- Elaborar estrategias de desarrollo para la región, tomando en cuenta las políticas y planes específicos de cada comuna.
- Presentar al consejo regional las políticas, estrategias y proyectos relacionados con los planes regionales de desarrollo, así como sus ajustes.
- Someter al consejo regional el proyecto de presupuesto correspondiente al gobierno regional respectivo.
- Representar legal y extrajudicialmente al gobierno regional, teniendo la facultad de llevar a cabo acciones y acordar contratos dentro de su ámbito de competencia o los asignados por el consejo.
- Designar y destituir a los funcionarios que la legislación determine como parte de su equipo de confianza.
- Garantizar el cumplimiento de las regulaciones referentes a la conducta ética en la administración.
- Coordinar, supervisar o fiscalizar, según corresponda, a los organismos públicos que estén bajo la jurisdicción o relación con el gobierno regional respectivo.
- Ratificar, con el acuerdo previo del consejo regional, el plan regional de ordenamiento territorial, así como los planes reguladores metropolitanos e intercomunales, comunales y seccionales, además de los planes de detalle de los mencionados planes reguladores intercomunales.
- Encabezar el Consejo Regional.
- Convocar y programar las reuniones del Consejo Regional, así como convocar a las sesiones. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

En 2022, el Gobierno Regional del Biobío ha implementado las siguientes iniciativas, como se describe en los términos de la licitación:

- Unidad de Género: Esta unidad estratégica se encarga de promover y ejecutar políticas de género y planes de acción a nivel regional. Su objetivo es integrar la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos regionales. También busca reducir desigualdades y fortalecer el papel de las mujeres en la región, promoviendo su desarrollo integral, dignidad, protección, autonomía y participación en esferas públicas y privadas. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)
- Fondo Concursable Subvención Mujer y Género: Este fondo se dedica exclusivamente a financiar iniciativas de género en la Región del Biobío. Está disponible para organismos públicos y privados sin fines de lucro, así como para organizaciones comunitarias que propongan proyectos destinados a promover la igualdad entre hombres y mujeres. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)
- Comité Asesor de Género: Este organismo asesora al Gobierno Regional del Bío Bío en cuestiones de género. Está compuesto por mujeres con experiencia en ámbitos académicos, investigación y pequeñas y medianas empresas, y es coordinado desde la institución. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

- Comisión de Equidad y Perspectiva de Género en el Consejo Regional: Esta comisión, de carácter permanente, se ha creado para examinar asuntos relacionados con género y brindar orientación al Consejo Regional en estas áreas. La comisión se asegura de que la perspectiva de género se integre en diversos asuntos y propuestas que pasan por revisión en el Consejo Regional. (Gobierno Regional Región del Biobío, 2022)

Internamente, se ha establecido:

- Comité Asesor de Género en el Gobierno Regional del Bío Bío: Este grupo interno está compuesto por empleados de la institución y tiene la tarea de incorporar la perspectiva de género en las definiciones estratégicas de la institución. Hasta la fecha, ha identificado brechas de género, proporcionado capacitación interna y propuesto mejoras. (Gobierno Regional Region del Biobío, n.d.)
- Mesa Técnica de Trabajo: Otro grupo interno compuesto por empleados de la institución, esta mesa técnica juega un papel en la formulación de la Política Institucional de Género. Aborda procedimientos internos y temas relacionados con la entrega de productos estratégicos. (Gobierno Regional Región del Biobío, 2022)

3 OBJETIVOS

Objetivo general: Proponer un plan estratégico para gestionar brechas de género existentes en el sector público y privado en el ámbito económico y político en la región del Biobío.

Objetivos específicos:

1. Analizar el contexto de las iniciativas de género nacional y de la región
2. Determinar las brechas de género de la región
3. Definir los objetivos relacionados con el género deseables a alcanzar por la región en un plazo de 5 años.
4. Priorizar las iniciativas estratégicas que aborden las brechas detectadas, de acuerdo al plazo definido y definiendo las responsabilidades de los actores involucrados.
5. Elaborar una evaluación financiera general de las iniciativas planteadas.

4 MARCO CONCEPTUAL

Planificación Estratégica:

La planificación estratégica en la tesis proporciona una estructura sólida y organizada para todo el proceso de investigación y redacción. Establece objetivos claros y específicos, selecciona métodos de investigación apropiados y organiza el trabajo en etapas secuenciales y manejables. Facilita una evaluación continua del progreso y la calidad del trabajo, permitiendo ajustes según sea necesario. Además, garantiza la eficiencia en la recopilación y análisis de datos, optimizando el uso de recursos disponibles.

Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas):

El análisis FODA constituye una herramienta fundamental para comprender el entorno en el que se formula el plan estratégico. En este análisis se examinan detalladamente tanto las fortalezas como las debilidades internas de la región en lo que respecta a las cuestiones de género. Además, se identifican las oportunidades y amenazas externas que podrían influir en la implementación del plan. Este análisis se enriquece con datos provenientes de la investigación de mercado y el benchmarking, lo que permite realizar un diagnóstico claro y completo de la región en términos de brechas de género.

Investigación de Mercado:

La investigación de mercado juega un papel crucial en la identificación de las necesidades, preferencias y comportamientos de los diversos grupos demográficos en la Región del Biobío en relación con las cuestiones de género. Se emplean métodos mixtos, que incluyen encuestas, entrevistas y análisis de datos secundarios, para recopilar información detallada sobre la participación económica y política de hombres y mujeres, así como sobre las percepciones de actores relevantes. Es importante recabar la mayor cantidad de datos de la región diferenciados por género para poder realizar un plan con sustento en datos.

Benchmarking:

El benchmarking se utiliza como una herramienta fundamental para contrastar las prácticas de gestión de las brechas de género, tanto a nivel nacional como regional. Este proceso implica una evaluación comparativa de políticas, programas y estrategias implementadas en contextos similares. Tal análisis permite la identificación de las

mejores prácticas y lecciones aprendidas que puedan ser adaptadas y aplicadas de manera efectiva en la Región del Biobío. Además, facilita la detección de deficiencias o áreas de mejora específicas en la región, lo que contribuye a la formulación de un plan estratégico más completo y eficaz para abordar las brechas de género.

Evaluación Económica de las Iniciativas:

La Evaluación Económica de las Iniciativas constituirá un componente esencial del proceso, con el fin de proporcionar a las entidades responsables una comprensión clara de la viabilidad financiera de las propuestas incluidas en el plan estratégico. Esta evaluación permitirá determinar si las iniciativas son factibles para su implementación y proporcionará un desglose detallado de los costos asociados con cada una de ellas.

5 METODOLOGÍA

El informe se desarrollará en tres etapas, las cuales se detallan a continuación:

Etapa 1: Definición del contexto de la región

- 1.1: Caracterización de la región en materia de género: investigación de escritorio de los principales datos de la región.
- 1.2: Identificación de los actores claves, tanto nacionales como regionales investigación secundaria de los actores.
- 1.3: Identificación de las iniciativas nacionales relacionadas con la gestión de género.
- 1.4: Identificación de las iniciativas regionales relacionadas con la gestión de género.

Etapa 2: Identificación de las brechas de género de la región

- 2.1: Levantamiento de posturas de los actores claves, tanto nacionales como regionales: entrevistas en profundidad.
- 2.2: Generación de un benchmarking de experiencias internacionales.
- 2.3: Generación de un benchmarking de experiencias nacionales.
- 2.4: Identificación de las brechas de género de la región.
- 2.5: Elaboración de un FODA en materia de género de la región.

Etapa 3: Elaboración del plan estratégico

- 3.1: Definición de los objetivos de género para la región, con los indicadores asociados.
- 3.2: Definir la metas a alcanzar en un plazo definido
- 3.3: Definir las iniciativas a desarrollar para el cumplimiento de metas en el plazo definido
- 3.4: Definir el road map identificando a los responsables
- 3.5: Evaluación financiera general de las iniciativas planteadas.

6 ALCANCES Y RESULTADOS ESPERADOS

Dentro del alcance esperado para la propuesta del plan estratégico destinado a gestionar las brechas de género en el sector público y privado en el ámbito económico y político de la región del Biobío, se entrega un diagnóstico actualizado que identifica de manera detallada las brechas de género existentes. Este diagnóstico se basa en un análisis exhaustivo de áreas específicas donde se presentan las mayores disparidades de género, respaldado por la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos que dan sustento al análisis. Además, se desarrolla un plan estratégico que contiene una visión clara y orientación para abordar estas brechas, definiendo objetivos específicos y medibles, así como metas alcanzables en un plazo determinado.

Cabe destacar que esta propuesta del plan estratégico incluye la designación de iniciativas específicas que contribuyen a cerrar las brechas identificadas, junto con una descripción detallada de cada iniciativa y la asignación de responsables para su implementación. Sin embargo, es relevante incorporar que la propuesta se presenta con actores sugeridos para abordar las iniciativas, aunque no se valida de manera obligatoria que asuman dichos roles. Lo mismo se aplica a los plazos definidos para la implementación; se proponen plazos, pero no se requiere validación inmediata por parte de los actores.

En cuanto al tipo de evaluación financiera que se lleva a cabo, se incorpora en la propuesta un enfoque que garantiza una evaluación coherente y comprensiva de las iniciativas planteadas, se detallan los costos de implementar la iniciativa. Sin embargo, queda fuera de alcance asegurar que las iniciativas serán financiadas.

7 DESARROLLO

7.1 Experiencia internacional

Islandia, con su impresionante puntuación de 0,912 en el **Índice Global de Brecha de Género 2023** del Foro Económico Mundial, se erige como un modelo digno de admiración y aspiración en la búsqueda de la igualdad de género a nivel global. Encabezando la lista como el país con la menor brecha de género, Islandia ha demostrado que un compromiso continuo con políticas inclusivas y la implementación de medidas concretas pueden lograr avances significativos. En cada una de las dimensiones evaluadas, desde la participación laboral femenina hasta la representación en puestos directivos, Islandia supera considerablemente la media mundial. (*INSIGHT REPORT JUNE 2023*, 2023)

Islandia ha desplegado un conjunto integral de iniciativas para combatir la brecha de género y fomentar la igualdad, algunas de las medidas que destacan el compromiso del país hacia un cambio significativo son las siguientes:

- Cuota de género del 40% para las empresas: Se exige una cuota de representación femenina en las juntas directivas de las empresas, de un 40%, garantizando una representación equitativa. (Cuevas, 2023)

- Ley de igualdad de remuneración: Prohíbe la discriminación salarial por género, promoviendo la igualdad en los salarios entre hombres y mujeres. (*Islandia, El Primer País En Garantizar Por Ley Que Mujeres Y Hombres Ganen Igual*, 2018)

- Ley de maternidad y paternidad: Otorga a padres y madres cinco meses para cada progenitor intransferibles y retribuidos a los que se suman otros dos meses que se reparten a elección. (Rodríguez, 2019)

- Garantía de igualdad de oportunidades: Establecimiento de políticas que impiden la discriminación de género en el entorno laboral, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan acceso equitativo a oportunidades profesionales. (Government Of Iceland, n.d.)

- Acceso a servicios de cuidado infantil a precios asequibles: Facilitación de servicios de cuidado infantil a precios accesibles, permitiendo a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva. (Government Of Iceland, n.d.)

- Promoción de la conciliación laboral y personal: Implementación de políticas como el teletrabajo y las vacaciones parentales, que ofrecen flexibilidad a los empleados para gestionar sus responsabilidades laborales y personales de manera armoniosa. (Government Of Iceland, n.d.)

En conclusión, la experiencia de Islandia en la reducción de la brecha de género es un modelo de inspiración y un modelo digno de ser emulado a nivel global. El país ha demostrado que la igualdad de género no es solo un objetivo alcanzable, sino también una realidad tangible a través de políticas inclusivas y acciones decididas. La experiencia islandesa ofrece una lección valiosa para el mundo, demostrando que la igualdad de género es más que un ideal; es un logro alcanzable con políticas concretas, voluntad política y un compromiso firme hacia la equidad y la justicia.

A continuación se presentan diversas iniciativas de diferentes países que son dignas de destacar para cerrar brechas de género:

Canadá

Existe un acuerdo para todo Canadá sobre el Aprendizaje Temprano y el Cuidado Infantil entre Canadá y Alberta proporciona unos \$3,8 mil millones para el cuidado infantil a lo largo de cinco años. Esta financiación ha contribuido a reducir en una media del 50 % las cuotas de los padres de niños desde cero años hasta la edad de Kindergarten. Este programa tiene una serie de beneficios para las familias, los niños y la economía canadiense. Estos beneficios incluyen:

Cuidado infantil más asequible: El programa ayuda a hacer que el cuidado infantil sea más asequible para las familias, lo que puede liberar recursos para otros gastos esenciales.

Mayor participación en la fuerza laboral: El cuidado infantil asequible puede permitir que más madres participen en la fuerza laboral, lo que puede aumentar la productividad económica y reducir la pobreza infantil.

Mejor desarrollo infantil: Los estudios han demostrado que los niños y las niñas que tienen acceso a cuidado infantil de calidad tienen mejores resultados en la escuela y en la vida.

Una economía más fuerte: Una fuerza laboral más participativa y una población infantil más sana pueden contribuir a una economía más fuerte y próspera. (Mwareya, 2022)

Noruega

Noruega ha marcado un hito al implementar medidas de cuotas de género, convirtiéndose en el primer país en dar este paso. Esta medida se aplicará gradualmente a empresas grandes y medianas según sus ventas y número de empleados. Desde 2004, este país exige que al menos el 40% de los consejos de administración de empresas estatales estén compuestos por mujeres y desde 2008, la misma regla se aplica a empresas más grandes cotizadas en bolsa. En 2024, se espera que la medida abarque alrededor de 8.200 empresas con ventas anuales de al menos 100 millones de coronas (9,4 millones de dólares), reduciéndose gradualmente hasta incluir unas 20.000 empresas para 2028. Esta iniciativa es admirada internacionalmente y se considera un paso crucial para abordar la brecha de género en los directorios empresariales, donde actualmente las mujeres ocupan sólo alrededor del 20% de los puestos directivos en Noruega. (*Noruega Ampliará Las Cuotas De Mujeres En Los Consejos De Administración De Las Empresas*, 2023)

7.2 Experiencia nacional

7.2.1 Actores relevantes

Actores relevantes nacionales públicos

En la búsqueda de comprender las dinámicas actuales en la promoción de la igualdad de género a nivel nacional, se explorarán diversos actores relevantes que lideran programas e iniciativas orientadas hacia la equidad de género en el ámbito público a nivel nacional

1. Ministerio de la Mujer

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG) emerge como un actor central en la gestión de las brechas de género en Chile. Su papel es esencial al ser el organismo estatal encargado de promover y resguardar los derechos de las mujeres, así como de impulsar la igualdad de género. Desde proponer políticas y programas de equidad de género hasta coordinar acciones entre órganos estatales y fomentar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, el Ministerio despliega una variedad de funciones que reflejan su compromiso con la reducción de las brechas de género en la sociedad chilena. (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, n.d.)

2. SernamEG

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) destaca como otro actor crucial en la gestión de las brechas de género a nivel nacional. Su responsabilidad de salvaguardar los derechos de las mujeres y promover la igualdad de género lo posiciona como un organismo fundamental. La capacidad del SernamEG para abordar y gestionar las brechas de género en diversas áreas contribuye significativamente a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. (SERNAMEG, n.d.)

3. ComunidadMujer

Como organización de la sociedad civil, ComunidadMujer desempeña un papel esencial en la promoción de la igualdad de género en Chile. Su misión de fomentar el desarrollo integral de las mujeres y permitir que ejerzan sus derechos y alcancen la autonomía la coloca como una fuerza impulsora en la reducción de las brechas de género. La organización aborda áreas clave como la educación, el empoderamiento y la promoción de políticas públicas, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. (*Sobre Nosotras*, n.d.)

4. Prodemu

Prodemu, como fundación del Estado, tiene como misión contribuir a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para las mujeres. Su enfoque en el fortalecimiento de la autonomía física y económica de las mujeres, combinado con la educación feminista y popular, la sitúa como un actor esencial en la reducción de las brechas de género. Prodemu ha logrado un impacto significativo al proporcionar capacitación, apoyo financiero y asesoría a mujeres emprendedoras, destacándose por su enfoque interseccional y territorial. (Prodemu, n.d.)

5. Observatorio de Género y Equidad (OGE)

El Observatorio de Género y Equidad (OGE) emerge como un actor clave en la promoción de la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral. Su labor de monitorear la situación de las mujeres en el mercado laboral chileno, generar conocimiento sobre las desigualdades de género y sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la equidad de género contribuye de manera

significativa a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. (Observatorio Género y Equidad, n.d.)

6. Humanas

Como corporación feminista, Humanas desempeña un papel fundamental en la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en Chile. Su misión de contribuir a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria se refleja en diversas áreas de trabajo, desde la promoción del respeto a los derechos humanos de las mujeres hasta la generación de conciencia sobre las desigualdades de género. La participación activa de Humanas en la reducción de las brechas de género se evidencia en su trabajo para empoderar a las mujeres y promover políticas públicas que fomenten la igualdad de género. (Humanas, n.d.)

7. SERCOTEC

Sercotec, la agencia de fomento productivo, destaca como un actor esencial en el apoyo a micro y pequeñas empresas, así como a emprendedores en Chile. Su amplia gama de servicios, que incluye capacitación, asesoría técnica y financiera, financiamiento, y apoyo a la internacionalización, ha tenido un impacto significativo en el desarrollo de estos sectores. Sercotec demuestra un compromiso sustancial con el emprendimiento femenino, proporcionando programas y servicios específicos para mujeres emprendedoras y contribuyendo activamente a la reducción de las brechas de género en el ámbito empresarial. (SERCOTEC, n.d.)

8. FOSIS

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) destaca como un servicio público clave en la superación de la pobreza y vulnerabilidad social en Chile. Su enfoque en fortalecer la cohesión social y las capacidades de personas, familias y comunidades, con un énfasis en género, contribuye de manera significativa a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. FOSIS ha demostrado un compromiso sustancial con el emprendimiento femenino mediante programas y servicios específicos, posicionándose como un actor esencial en la promoción activa del emprendimiento femenino y la reducción de las brechas de género. (FOSIS, n.d.)

9. CORFO

La Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) es una entidad chilena encargada de promover el desarrollo económico del país a través de la creación y ejecución de políticas, programas y proyectos que impulsen la innovación, la productividad y la competitividad de las empresas chilenas. CORFO trabaja en colaboración con el sector privado, el gobierno y otras instituciones para fomentar el emprendimiento, la inversión y el crecimiento económico sostenible en Chile. Sus áreas de acción incluyen el apoyo a startups, el financiamiento de proyectos de investigación y desarrollo, la promoción de la inversión extranjera y la capacitación empresarial, entre otros. CORFO ha demostrado un compromiso con la equidad de género mediante programas que apoyan el emprendimiento femenino y la inclusión de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres. Además, promueve prácticas empresariales inclusivas y políticas para eliminar la discriminación de género en el lugar de trabajo. Su enfoque busca impulsar la participación y el empoderamiento económico de las mujeres en Chile. (CORFO, n.d.)

Actores relevantes nacionales privados

En el análisis de un actor destacado a nivel nacional en el ámbito privado, el cual desarrolla programas e iniciativas diseñados para abordar cuestiones de género. Este enfoque permitirá una

comprensión detallada de cómo un actor relevante puede desempeñar un papel crucial en la promoción de la igualdad de género dentro del sector privado a nivel nacional.

1. REDMAD

Red de Mujeres Alto Directivas (REDMAD) es una organización chilena que busca promover la participación de las mujeres en cargos directivos y de liderazgo en el ámbito empresarial y profesional. Esta red ofrece espacios de encuentro, networking, capacitación y mentoría para mujeres que ocupan o aspiran a ocupar posiciones de alto nivel en sus organizaciones. La REDMAD busca generar conciencia sobre la importancia de la diversidad de género en la toma de decisiones y promover la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Su objetivo es contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa, donde las mujeres tengan un papel destacado en todos los ámbitos de la vida profesional. (REDMAD, n.d.)

2. SOFOFA

La Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), desempeña un papel esencial en el panorama empresarial chileno al reunir a diversas empresas de distintos sectores industriales. Su compromiso principal radica en la defensa y promoción de los intereses colectivos de sus miembros. Actuando como una voz unificada, la SOFOFA participa activamente en la formulación de políticas públicas, buscando moldear un entorno regulatorio propicio para el desarrollo empresarial. Además de impulsar el desarrollo económico sostenible a través de iniciativas que fomentan la inversión, la innovación y la competitividad, la organización también se compromete con la equidad de género. Facilita programas y políticas que buscan promover la igualdad de oportunidades y condiciones para hombres y mujeres en el ámbito empresarial. La SOFOFA aborda la responsabilidad social empresarial alentando a sus miembros a participar en iniciativas que contribuyan tanto al bienestar social como ambiental, y en el ámbito de las relaciones laborales, busca promover acuerdos equitativos entre empleadores y trabajadores. En resumen, la SOFOFA desempeña un papel multifacético y crucial en el desarrollo económico, la equidad de género y la promoción de prácticas empresariales sostenibles en Chile. (SOFOFA, n.d.)

3. Mujeres empresarias

Mujeres Empresarias es una organización que, desde hace 20 años, se ha dedicado a construir y conectar espacios de desarrollo profesional para mujeres en el mundo empresarial. Ofrecen programas de formación, asesorías personalizadas y metodologías de aceleración, además de reconocer el trabajo de emprendedoras, empresarias y ejecutivas en Alta Dirección a través de premios. Su enfoque incluye el fomento de redes de contacto y el intercambio de experiencias, con el objetivo de crear un ambiente colaborativo, productivo y comprometido con el desarrollo del país. Además, aceleran emprendimientos innovadores, científicos y/o tecnológicos liderados por mujeres, con la misión de agregar valor al desarrollo de sus negocios y potenciarlos para el éxito en el mercado global. Asesoran a emprendimientos liderados por mujeres en todas las etapas del negocio y tienen como objetivo visibilizar a aquellas mujeres que han logrado el éxito en su desarrollo profesional, contribuyendo al crecimiento económico del país. (Mujeres Empresarias, n.d.)

4. OTIC SOFOFA Capital Humano

OTIC SOFOFA Capital Humano es reconocido como un Organismo Técnico de Capacitación (OTIC) fundado por SOFOFA. Su misión primordial radica en el impulso del desarrollo del capital humano dentro de las empresas pertenecientes al sector industrial, a través de la planificación y ejecución de programas de formación y capacitación. Entre sus funciones

destacadas se encuentran el diseño y la implementación de programas educativos, la facilitación de becas y subsidios para la educación continua, la provisión de asesoramiento a las empresas en temas de formación y capacitación, así como la realización de estudios e investigaciones centrados en el mercado laboral. Financiado mediante un porcentaje derivado de los aportes a la ley de capacitación efectuados por las empresas del sector industrial, OTIC SOFOFA Capital Humano desempeña un papel vital en el fortalecimiento y crecimiento del capital humano en este ámbito empresarial. (OTIC SOFOFA Capital Humano, n.d.)

Actores relevantes regionales públicos

Existen actores relevantes relacionados con la promoción de la igualdad de género en la región del Biobío, se explorarán distintos protagonistas relevantes que lideran programas e iniciativas destinadas a fomentar la equidad de género en el ámbito público.

1. SernamEG de la Región del Biobío

Las Secretarías Regionales promueven el fortalecimiento de la autonomía y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres mediante la implementación y ejecución de Programas de Igualdad que abarcan tanto aspectos formales como sustantivos de los derechos. Estos programas toman en cuenta el enfoque territorial y la interseccionalidad, reconociendo la diversidad de las mujeres y buscando garantizar condiciones equitativas en todos los ámbitos. Este organismo juega un rol esencial en la promoción de políticas y programas enfocados en la igualdad de género en el ámbito regional. La SERNAMEG está directamente involucrada en la implementación y supervisión de estrategias que buscan reducir las brechas de género en la región, y su conocimiento profundo de las dinámicas locales y los recursos disponibles es invaluable. (SERNAMEG, n.d.)

2. Comité asesor de género de la región del Biobío

El Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío es un organismo crucial para abordar las brechas de género en la región. Conformado por diez mujeres representantes de diversos sectores, desde el académico hasta el empresarial, su misión fundamental es asesorar al Gobernador Regional en la identificación de políticas, planes y proyectos en materia de género. Este comité desempeña un papel vital al promover la transversalización del enfoque de género en la gestión regional, garantizando la inclusión de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas. Entre sus funciones destacan la propuesta de directrices para la igualdad de derechos y oportunidades, la promoción de la coordinación intersectorial y la emisión de recomendaciones al Gobernador Regional. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

3. Comité de reactivación económica

El Comité de Reactivación Económica, desempeña un rol vital en la revitalización económica. Integrado por representantes de diversos sectores, su misión principal es proponer estrategias para generar empleo, con un enfoque especial en las mujeres, así como diseñar políticas y programas formativos alineados con las necesidades del sector productivo. Su importancia radica no solo en la reactivación económica, sino también en el impacto directo en la reducción de brechas de género y en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. El Comité de Reactivación Económica emerge como un actor clave en la promoción de la igualdad de género en el ámbito económico y laboral de la región del Biobío. (Gobierno Regional Región del Biobío, n.d.)

4. Fundación Honra

La Fundación Honra se destaca como una Organización Técnica de Capacitación (Otec) dedicada a potenciar las habilidades de individuos y organizaciones, ofreciendo servicios especializados en las áreas de autocuidado, formación y oficios. Con sede en Santiago, la fundación extiende su alcance a varias regiones, incluida la región del Biobío. Su misión aborda de manera específica la erradicación de la violencia contra la mujer, particularmente aquella presente en relaciones de pololeo, al tiempo que promueve relaciones saludables y la equidad de género. Con la visión de lograr un Chile con equidad de género para el año 2030, la fundación busca generar un cambio cultural en la sociedad, reconociendo y respetando la diversidad de las mujeres, su derecho a vivir sin violencia, y asegurando igualdad de derechos y oportunidades. La Fundación Honra implementa diversas iniciativas, como la Red de Ayuda Inmediata, el Programa de Orientación Sociolaboral y el Programa Unidas Biobío, con el objetivo de brindar apoyo, educación y recursos a mujeres que han sufrido violencia, abuso o acoso sexual. Además, colabora estrechamente con municipios y empresas para fomentar la equidad de género en comunidades y lugares de trabajo, respectivamente. La fundación ofrece números de emergencia y un fondo de orientación para situaciones de violencia y abuso dirigidos a niños, niñas, adolescentes y mujeres, consolidándose como una entidad comprometida con el bienestar y la seguridad de la sociedad. (Fundación Honra, n.d.)

5. CORFO Biobío

Corfo Biobío es la representación regional de la Corporación de Fomento de la Producción en la Región del Biobío, Chile. Su objetivo principal es impulsar el desarrollo económico de la región a través de la promoción de la innovación, el emprendimiento y la competitividad empresarial. Corfo Biobío trabaja en estrecha colaboración con empresas locales, emprendedores, instituciones académicas y el gobierno regional para identificar oportunidades de crecimiento económico y desarrollar proyectos y programas que impulsen la productividad y el desarrollo sostenible en la región. Entre sus áreas de acción destacan el apoyo al emprendimiento, el financiamiento de proyectos de innovación, la promoción de clusters y la atracción de inversiones. Además, Corfo Biobío juega un papel importante en la implementación de políticas y programas de equidad de género y desarrollo inclusivo en la región, contribuyendo así al fortalecimiento del tejido económico y social del Biobío. (CORFO, n.d.)

Actores relevantes regionales privados

1. AMLBIOBIO (Asociación de Mujeres Líderes de la Región del Bío-Bío)

La Corporación AMLBiobío se dedica a la educación continua de las mujeres, adoptando múltiples modalidades para asegurar que su misión educativa sea constante. Sus seis objetivos principales incluyen empoderar a las mujeres en política, emprendimiento, roles de cuidado, discapacidad, liderazgo y conocimiento de derechos. Esta asociación es esencial para gestionar brechas de género, ya que se enfoca en educar y capacitar a las mujeres, proporcionándoles herramientas y conocimientos necesarios para tomar decisiones informadas en diversos aspectos de sus vidas. Aborda desafíos específicos, como la falta de políticas para cuidadoras y la necesidad de conciencia sobre derechos, contribuyendo así a cerrar las brechas de género al promover la igualdad de oportunidades y empoderamiento femenino. (AMLBIOBIO, n.d.)

2. CPC BIOBIO

La Cámara de la Producción y el Comercio Biobío (CPC Biobío), una multigremial que congrega a diversos sectores económicos en la región, dirige parte de su acción mediante cinco comités gremiales centrados en temáticas como medio ambiente, sostenibilidad, mujeres y liderazgo,

desarrollo productivo, innovación y coordinación con el sector público. Con el objetivo primordial de representar y salvaguardar los intereses de sus asociados, la CPC Biobío se dedica a estimular el desarrollo económico y social de la región, así como a fomentar la colaboración entre los distintos actores del ámbito público y privado.

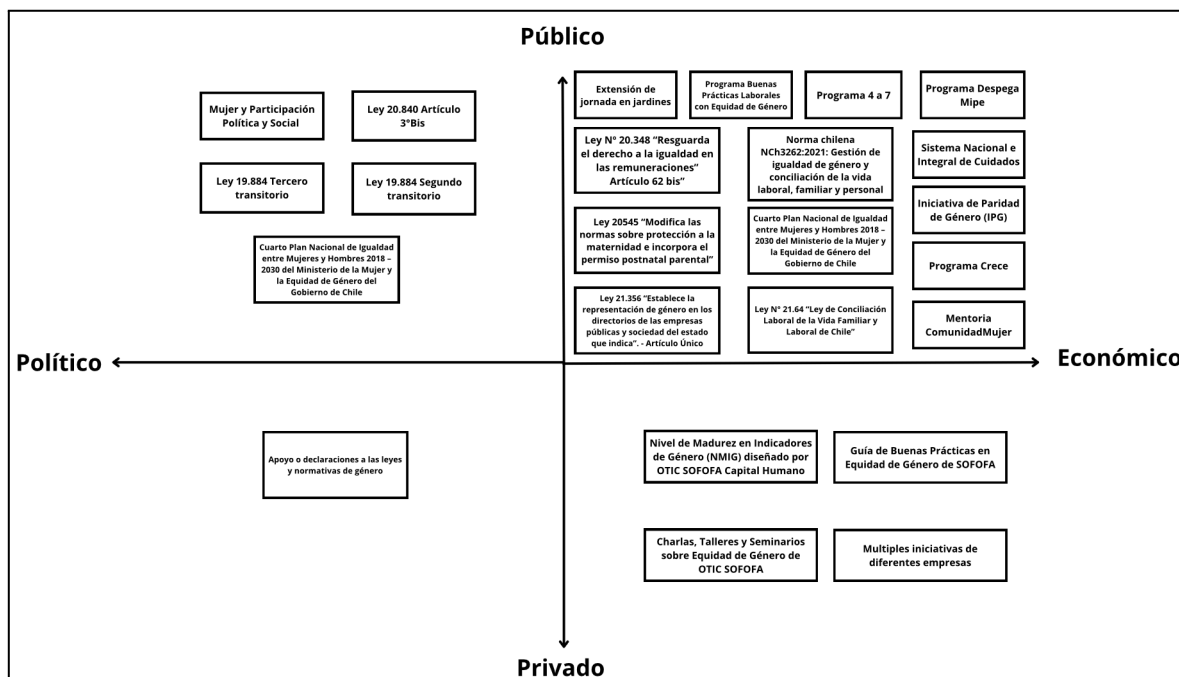
Específicamente, el Comité de Género y Liderazgo de la CPC Biobío trabaja en la generación de valor en la región, las empresas socias y la comunidad mediante la promoción de igualdad de oportunidades y equidad de género. Su enfoque se centra en fortalecer las competencias y liderazgo femenino, abordando la conexión entre el mérito profesional y el acceso a oportunidades laborales, así como la identificación de nuevos liderazgos.

Adicionalmente, la CPC Biobío promueve la equidad de género en las empresas de la región a través del Comité de Equidad de Género y Liderazgo. Este comité impulsa la colaboración entre las empresas certificadas en la norma 3262 y aquellas que buscan iniciar el proceso, destacando el impacto positivo que tiene en las organizaciones. La Cámara también ofrece una gama de servicios, como la Red de Ayuda Inmediata, el Boletín Comercial, los Códigos de Barra, el Sello Ciberseguridad, los Certificados de Origen, la Firma Digital Avanzada, el Centro de Arbitraje y Mediación, y los Premios CPC Biobío Impulsa, para respaldar el crecimiento y desarrollo de las empresas en la región. (CPC Biobío, n.d.)

7.2.2 Iniciativas nacionales relacionadas con la gestión de género

En el esfuerzo por entender las complejidades que configuran el entorno político y económico, privado y público a nivel nacional, se ha llevado a cabo una exhaustiva investigación que abarca leyes e iniciativas con la finalidad de lograr entender que se está realizando por cada ámbito y poder encontrar brechas de género en aquellos aspectos que están quedando al debe.

A continuación se presenta un mapa que encasilla las iniciativas nacionales más relevantes que se mencionan más adelante, a modo de entender los ámbitos que abarcan.



Mapa 1: Iniciativas nacionales de género (Ilustración propia)

Iniciativas público-económicas

A nivel económico en Chile, el sector público ha implementado una serie de leyes, reformas e iniciativas que abordan temas de género con el objetivo de promover la igualdad y combatir la discriminación en el ámbito económico, las cuales son:

1. Ley N° 20.348 "Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones" Artículo 62 bis"

“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. “ (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, n.d.)

2. *Ley 20545 “Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental”*

“Modifica las normas sobre la Protección de la Maternidad e incorpora el permiso Postnatal Parental. Se incrementa en 12 semanas adicionales el permiso postnatal parental y dispone diversas modalidades para hacer uso de este beneficio, incluyendo su uso por parte del padre.” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, n.d.)

3. *Ley 21.356 “Establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedad del estado que indica”. - Artículo Único*

“Chile tiene un sistema que sólo establece cuotas de género 40/60 por ley en algunas empresas públicas (las empresas SEP), no en todas, y no tiene ley de cuotas obligatorias en las empresas privadas”. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, n.d.)

4. *Norma chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal*

La norma chilena NCh3262:2021, de cumplimiento voluntario y aplicable a organizaciones de cualquier tamaño, sector o actividad, ha sido establecida con el propósito de promover la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Fundamentada en principios que abogan por la igualdad de derechos y oportunidades, la no discriminación por motivos de género, la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y laborales, la flexibilidad en las condiciones laborales y la promoción de una cultura organizacional inclusiva, esta norma establece requisitos clave para los sistemas de gestión de las organizaciones. Desde el compromiso de la dirección hasta la mejora continua, la norma guía a las organizaciones a través de distintas fases del ciclo de gestión.

La dirección de la organización debe demostrar su compromiso con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Además, se requiere una planificación exhaustiva del sistema de gestión, que incluya la identificación de riesgos y oportunidades, la definición de objetivos y la implementación de acciones. La implementación y operación del sistema deben cumplir con los requisitos establecidos en la norma, y se deben verificar y medir de manera continua para garantizar la efectividad. La norma también establece la necesidad de tomar acciones correctivas ante incumplimientos y fomenta la mejora continua del sistema de gestión para adaptarse a las necesidades cambiantes.

La norma NCh3262:2021 se presenta como una herramienta crucial para que las organizaciones impulsen la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Su implementación no solo contribuye a crear un entorno de trabajo más equitativo y respetuoso de las diferencias, sino que también reporta beneficios significativos para las organizaciones, como la mejora de la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo, la reducción de la discriminación por motivos de género, la promoción de la conciliación de la vida laboral y personal, el impulso de la productividad y competitividad, así como la mejora de la imagen corporativa. La norma NCh3262:2021 se erige como un instrumento fundamental para que las organizaciones desempeñen un papel activo en la construcción de un mundo más justo y equitativo para todos. (SERNAMEG, n.d.)

5. *Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile*

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, propuesto por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile, se presenta como un

instrumento estratégico de planificación y gestión con el propósito fundamental de fomentar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, fortaleciendo su autonomía y promoviendo la equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

Anclado en principios fundamentales, como la igualdad de derechos y oportunidades, la no discriminación por motivos de género, la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y laborales, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la promoción de una cultura organizacional inclusiva, este plan se erige como un enfoque transversal e integrado que aborda las desigualdades de género en dimensiones económicas, sociales, políticas y culturales.

En su conjunto, el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 se posiciona como una herramienta fundamental para impulsar la igualdad de género en Chile, abordando diversas dimensiones y promoviendo un enfoque integral y sostenible. (Ministerio de la mujer y equidad de género, 2018)

A continuación se mencionan metas, indicadores y plazos. Dentro las iniciativas de género a nivel político que se pueden destacar se encuentran:

Resumen de metas con enfoque económico del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030

Metas	Indicador	Plazos	Institución Rectora	Sectores e Instituciones Ejecutoras
Aumento al 60% la participación laboral general de las mujeres y al 40 % en el caso de las mujeres ubicadas en el primer quintil de ingresos, en condiciones de trabajo decente.	Tasa de participación laboral de las mujeres según quintil de ingreso.	2030	MMyEG	Min. Trabajo y Previsión Social Min. Economía, Fomento y Turismo Min. Agricultura Min. Minería Min. Transporte y Telecomunicaciones Todos los ministerios
Avanzar en igualdad salarial y alcanzarla en el 2030.	Variación de brecha salarial entre mujeres y hombres.	2020-2030	MMyEG	Min. Trabajo y Previsión Social Dirección del Trabajo
Las empresas de al menos 50 trabajadores/as con obligación de informar periódicamente de la remuneración media por categoría de trabajador/a o puesto de trabajo, desglosada por sexos.	% de empresas que informan periódicamente la remuneración media por categoría de trabajador/a o puesto de trabajo.	2020	MMyEG	Min. Trabajo y Previsión Social Min. Hacienda
Alcanzar el 40% de acceso de mujeres a emprendimientos de alto potencial.	% de mujeres participan en iniciativas de emprendimientos de alto potencial (innovación).	2025	MMyEG	Min. Economía, Fomento y Turismo DIRECON Min. Trabajo y Previsión Social Min. Agricultura
Diseñar e implementar Programa de Emprendimiento intersectorial, con acompañamiento para inserción laboral y cuidado infantil.	% de mujeres que acceden al programa de emprendimiento intersectorial con acompañamiento para inserción laboral y cuidado infantil.	2020	MMyEG	Min. Economía, Fomento y Turismo Min. Desarrollo Social Min. Trabajo y Previsión Social
Acceso preferente al programa de turismo familiar a mujeres indígenas, afrodescendientes, inmigrantes y rurales.	% de mujeres indígenas, afrodescendientes, inmigrantes y rurales que	2020	MMyEG	Min. Economía Fomento y Turismo

Tabla 1:: Resumen de metas económicas del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 (Tabla extraída del *Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile*) (Ministerio de la mujer y equidad de género, 2018)

6. Sistema Nacional e Integral de Cuidados

El Sistema Nacional e Integral de Cuidados (SNIC), es un proyecto bajo la administración del presidente Gabriel Boric, representa una política pública vanguardista diseñada para asegurar un acceso universal a servicios de cuidado de alta calidad, independientemente de la edad, condición social o nivel de dependencia de las personas. Sus fundamentos se basan en los principios de universalidad, integralidad y equidad, proponiendo abordar las diversas necesidades de cuidado a través de tres ejes esenciales: cuidados de larga duración, cuidados cotidianos y cuidados de emergencia.

Este sistema se materializa gradualmente con la creación de un Registro Nacional de Personas Cuidadoras, una herramienta estratégica que facilitará la identificación y gestión de los recursos humanos dedicados a proporcionar cuidados. El SNIC se posiciona como una respuesta integral a las demandas de cuidados de la sociedad, buscando aliviar la carga tradicionalmente asumida por las familias y promover la autonomía e independencia de aquellos que requieren atención.

Entre los beneficios esperados se encuentran la mejora significativa de la calidad de vida para aquellas personas que necesitan cuidados, la disminución de la carga sobre las familias, y la promoción de la autonomía e independencia, contribuyendo así a la equidad de género al redistribuir las responsabilidades tradicionalmente asumidas por las mujeres en el ámbito del cuidado.

Este proyecto de envergadura, que refleja un compromiso significativo con el bienestar de la población, requiere una colaboración activa de diversos sectores de la sociedad, incluyendo gobiernos, organizaciones sociales, empresas y ciudadanos. La efectividad del SNIC dependerá en gran medida de la participación y el compromiso de todos estos actores en su implementación y desarrollo continuo, consolidando así un sistema de cuidados integral y equitativo para la sociedad chilena. (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2023)

7. Iniciativa de Paridad de Género Chile (IPG)

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile, iniciada en 2016 en colaboración con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial, ha sido un impulsor esencial para abordar las desigualdades de género en el ámbito económico. Su enfoque está en tres indicadores estratégicos: aumento de la participación laboral femenina, incremento de la presencia de mujeres en altos cargos y reducción de la brecha salarial de género.

A pesar de estos logros, la IPG Chile reconoce desafíos persistentes, como estereotipos de género arraigados, responsabilidades familiares desproporcionadas y desigualdades en oportunidades educativas. Con el objetivo de superar estos obstáculos, la iniciativa ha implementado diversas estrategias, como la promoción activa de la igualdad de género en la educación y la sensibilización sobre la importancia de la participación femenina en el mercado laboral.

La IPG Chile también trabaja en estrecha colaboración con empresas y organizaciones para implementar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades en el trabajo. A pesar de los notables avances, la IPG reconoce la necesidad continua de abordar estos desafíos, entendiendo que la paridad de género no es solo un objetivo, sino un compromiso constante y dinámico que requiere la participación activa de toda la sociedad. La iniciativa se compromete a seguir trabajando incansablemente para cerrar las brechas de género y avanzar hacia una sociedad más equitativa en el ámbito económico en Chile. (Comunidadmujer, 2019)

8. *Programa Crece*

El Programa Crece, una iniciativa respaldada por el Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), surge como una respuesta estratégica para fortalecer y potenciar el tejido empresarial conformado por micro y pequeñas empresas, así como cooperativas en Chile. Esta iniciativa, enmarcada como un fondo concursable, se origina con el propósito de ofrecer apoyo financiero y asesoría a estos negocios, permitiéndoles impulsar su crecimiento, consolidación y explorar nuevas oportunidades de negocio. La misión del Programa Crece es proporcionar a las micro y pequeñas empresas, así como cooperativas, los recursos necesarios para fortalecer su estructura y operaciones. Al incentivar la mejora de la gestión empresarial, el programa busca catalizar beneficios concretos que van desde el acceso a financiamiento para inversiones hasta el fomento de la competitividad y la creación de empleos.

En el contexto de la igualdad de género, el Programa Crece adquiere relevancia al proporcionar a las mujeres emprendedoras una oportunidad significativa para participar activamente en el mundo empresarial. Al permitir que estas empresas lideradas por mujeres accedan a financiamiento, asesoría técnica y capacitación especializada, la iniciativa contribuye a desmontar barreras y fomentar un entorno empresarial más inclusivo y equitativo.

La importancia de este programa radica en su capacidad para generar un impacto tangible en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, promoviendo un crecimiento sostenible y una mayor resiliencia en el panorama empresarial chileno. A través del Programa Crece, se establece un puente hacia el empoderamiento empresarial, permitiendo que las mujeres trabajen en condiciones más favorables y contribuyan activamente al crecimiento económico del país. En última instancia, la iniciativa no solo impulsa el desarrollo empresarial sino que también desempeña un papel clave en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva. (Chile Atiende, 2023)

9. *Mentoría ComunidadMujer*

La Mentoría ComunidadMujer destaca como un innovador programa dedicado a brindar acompañamiento a mujeres profesionales, emprendedoras y líderes sociales en la consecución de sus metas personales y laborales. A lo largo de dos décadas de existencia, la experiencia acumulada por ComunidadMujer, así como la contribución de mentores, mentoras y coaches, ha demostrado ser un apoyo invaluable que transforma vidas y perspectivas de manera duradera. Más de 1.400 mujeres han fortalecido sus habilidades de liderazgo a través de esta iniciativa, consolidando una red de más de 250 mentoras, mentores y coaches comprometidos a guiar a cada mujer hacia el logro de sus objetivos.

El proceso de la Mentoría ComunidadMujer implica una cuidadosa definición de objetivos laborales o empresariales, desafíos de cambio y proyecciones, con el propósito de fomentar el crecimiento y desarrollo. Esta experiencia facilita el despliegue de habilidades y competencias, promoviendo la transferencia de conocimientos, experiencias y buenas prácticas. A lo largo del camino, se construyen redes sólidas y valiosas, fundamentales para el ejercicio del liderazgo.

Adicionalmente, la Mentoría Comunidadmujer cuenta con una destacada Red de Mentoría compuesta por profesionales y líderes empresariales, ofreciendo un espacio exclusivamente dirigido a mujeres que buscan impulsar su liderazgo, desarrollo de carrera, emprendimientos y construcción de redes. Este programa se presenta como una oportunidad única para aquellas mujeres que desean potenciar su crecimiento y desarrollo profesional y empresarial. (Comunidadmujer, n.d.)

10. Extensión de jornada en jardines

La extensión de jornada en jardines infantiles es una iniciativa diseñada para ampliar el horario de atención de estos establecimientos, brindando servicios desde las 8:30 horas hasta las 19:30 horas, de lunes a viernes. Este enfoque busca beneficiar tanto a niños y niñas como a sus familias, ofreciendo un entorno educativo y de cuidado prolongado que fomente su desarrollo integral, al tiempo que les brinda la oportunidad de participar en actividades extracurriculares.

La misión principal de esta medida es facilitar la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares para las familias, destacando su importancia para las mujeres, quienes suelen desempeñar el rol principal de cuidadoras en Chile. La gradual implementación de esta medida en el 60% de los jardines infantiles de la Junji y de Fundación Integra en 2023 refleja un compromiso con el avance hacia la igualdad de género y el desarrollo económico.

La extensión de jornada en jardines infantiles se presenta como una herramienta clave para reducir la brecha de género en el mercado laboral, permitiendo que las mujeres participen plenamente en el ámbito laboral y, al mismo tiempo, mejoren la calidad de vida de sus familias. A pesar de los desafíos, como la necesidad de recursos humanos adicionales, espacio físico adecuado y financiamiento adicional, esta medida se posiciona como un catalizador potencial para el progreso y desarrollo de Chile en diversos aspectos. (Junta Nacional de Jardines Infantiles, n.d.)

11. Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género

El Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, impulsado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAM), representa una iniciativa innovadora con el propósito fundamental de fomentar la igualdad de oportunidades y derechos entre trabajadoras y trabajadores. Diseñado para organizaciones de todos los sectores y dimensiones, el programa brinda un acompañamiento técnico esencial para implementar prácticas laborales que fortalezcan la equidad de género, otorgando a las entidades participantes un reconocimiento público por su compromiso con esta causa.

Las buenas prácticas laborales abordadas por el programa abarcan diversos aspectos cruciales para la equidad de género en el ámbito laboral. Esto incluye la implementación de políticas y prácticas de reclutamiento y selección que garanticen igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, el establecimiento de equidad salarial y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, y la promoción de una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación. (SERNAMEG, n.d.)

12. Programa 4 a 7

El Programa 4 a 7, auspiciado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAM), es una iniciativa destinada a respaldar la participación activa de las mujeres en el mercado laboral mediante la provisión de servicios de cuidado para niños y niñas de 6 a 13 años. Desarrollado en establecimientos educacionales municipales a lo largo del país, este programa gratuito se presenta como una solución integral para conciliar las responsabilidades familiares y laborales de las mujeres beneficiarias.

El programa se estructura en dos componentes fundamentales: en primer lugar, un servicio de cuidado que opera de 16:00 a 19:00 horas, de lunes a viernes, en instalaciones municipales, a

cargo de educadoras de párvulos o técnicas en educación parvularia. En segundo lugar, proporciona apoyos transversales con el objetivo de fomentar la autonomía económica de las participantes, a través de talleres de capacitación laboral, asesoría en emprendimiento, y orientación en áreas clave como la salud y la educación.

Dirigido a mujeres económicamente activas, buscando empleo, o participando en capacitación para ingresar al mercado laboral, el programa establece requisitos de edad entre 18 y 65 años, así como la condición de ser madres de niños y niñas de 6 a 13 años. El proceso de postulación, que generalmente se lleva a cabo en marzo de cada año, se realiza a través de las municipalidades o la Dirección Regional del SERNAM. (SERNAMEG, n.d.)

13. Programa Despega Mipe

El Programa Despega Mipe, una iniciativa de capacitación promovida por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), emerge como una respuesta estratégica para fortalecer las micro y pequeñas empresas (Mipes) en Chile. Este programa, concebido con el objetivo de mejorar las competencias y la competitividad de las Mipes, se materializa a través de una variada oferta de cursos gratuitos, centrados en áreas esenciales para la gestión y prosperidad de estas empresas.

La misión del Programa Despega Mipe se centra en proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras, dueños, dueñas, socios, socias y representantes legales de las Mipes las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos contemporáneos del mundo empresarial. Los cursos abarcan temáticas cruciales como tecnología (marketing digital, comercio electrónico, inteligencia artificial), emprendimiento (plan de negocios, finanzas, gestión comercial) y otras áreas relevantes (recursos humanos, contabilidad, administración).

En el contexto de la igualdad de género, este programa adquiere particular relevancia al proporcionar a las mujeres que trabajan en Mipes y aquellas que son dueñas, socias o representantes legales la posibilidad de mejorar sus competencias y contribuir activamente al desarrollo de sus empresas. La participación en el Programa Despega Mipe no solo beneficia directamente a las Mipes, sino que también desempeña un papel clave en el fomento de un entorno empresarial más equitativo y sostenible en Chile. (Chile Atiende, 2023)

14. Ley N° 21.64 “Ley de Conciliación Laboral de la Vida Familiar y Laboral de Chile”

La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de Chile, Ley N° 21.645, en vigor desde el 22 de marzo de 2024, busca fomentar la armonía entre las responsabilidades laborales y familiares. Un elemento destacado de esta legislación es la facilitación del teletrabajo para aquellos trabajadores encargados del cuidado de menores de 14 años o personas con discapacidad o dependencia. Se otorgan derechos, como la elección del lugar de trabajo y la desconexión digital fuera del horario laboral.

Esta normativa impone obligaciones a los empleadores y las empleadoras, incluyendo la posibilidad de teletrabajo para quienes cumplan con los requisitos, así como la capacitación y garantía de igualdad de oportunidades y seguridad laboral para aquellos que trabajan de forma remota. Aplica a los trabajadores del sector privado, excluyendo aquellos en relación de trabajo dependiente con el Estado.

La ley se presenta como una herramienta significativa para la conciliación laboral y familiar en Chile. Sus posibles beneficios incluyen la facilitación de la incorporación de más mujeres al mercado laboral, la mejora en la calidad de vida de quienes cuidan a menores o personas con

discapacidad, la reducción del estrés y la ansiedad laboral, así como el aumento de la productividad empresarial. Sin embargo, el éxito de esta iniciativa dependerá en gran medida de su correcta implementación. (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2024)

Iniciativas público-políticas

A nivel político en Chile, el sector público ha implementado una serie de leyes, reformas e iniciativas que abordan temas de género con el objetivo de promover la igualdad y combatir la discriminación en el ámbito económico, las cuales son:

1. Ley 20.840 Artículo 3°Bis

"De la totalidad de declaraciones de candidaturas a diputado o senador declaradas por los partidos políticos, hayan o no pactado, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el sesenta por ciento del total respectivo. Este porcentaje será obligatorio y se calculará con independencia de la forma de nominación de las candidaturas. La infracción de lo señalado precedentemente acarreará el rechazo de todas las candidaturas declaradas a diputados o a senadores, según corresponda, del partido que no haya cumplido con este requisito" (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2015)

2. DFL 3 fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n°19.884, orgánica constitucional sobre transparencia, límite y control del gasto electoral - Primero transitorio

Entre las elecciones parlamentarias de 2017 y las de 2029 se asignará a cada partido un monto de 500 Unidades de Fomento por cada mujer electa senadora o diputada. Con cargo a dichos recursos, los partidos políticos podrán implementar programas y desarrollar actividades de fomento a la inclusión y participación de las mujeres en política. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, n.d.)

3. DFL 3 fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n°19.884, orgánica constitucional sobre transparencia, límite y control del gasto electoral - Segundo transitorio

"Además, hasta las elecciones de 2029, las candidatas a senadoras y diputadas tendrán derecho a un reembolso adicional de sus gastos electorales de cargo fiscal, de 0,0100 unidades de fomento por cada voto obtenido." (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, n.d.)

4. Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile

También en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 se mencionan metas, indicadores y plazos. Dentro las iniciativas de género a nivel político que se pueden destacar se encuentran: (Ministerio de la mujer y equidad de género, 2018)

Resumen de metas con enfoque político del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030

Metas	Indicador	Plazos	Institución Rectora	Sectores e Instituciones Ejecutoras
Avanzar en un Parlamento, constituido con criterio paridad género (60/40).	% de mujeres en el parlamento.	2030	MMyEG	Min. Secretaria General de la Presidencia Poder Legislativo Partidos Políticos
Avanzar en un Poder ejecutivo y Poder judicial constituido con criterio paridad género (60/40).	% de mujeres en el Poder ejecutivo. % de mujeres en el Poder judicial.	2030	MMyEG	Todos los Ministerios Corte Suprema Ministerio Público
Leyes electorales municipales y de Cores con inclusión de criterio paridad de género 60/40.	% de Leyes electorales municipales y de Cores que incluyen criterio paridad de género 60/40.	2030	MMyEG	Min. Interior y Seguridad Pública Min. Secretaría General de la Presidencia Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Representación política de mujeres de pueblos originarios en cargos de decisión a través de la aplicación de escaños reservados, u otro mecanismo que permita su inclusión.	% mujeres de pueblos originarios en cargos de decisión.	2030	MMyEG	Min. Interior y Seguridad Pública Min. Desarrollo Social Min. Secretaría General de la Presidencia
Incrementar la representación política de mujeres de pueblos originarios en cargos de decisión a nivel nacional y regional.	% mujeres de pueblos originarios en cargos de decisión.	2030	MMyEG	Min. Desarrollo Social Min. Secretaría General de la Presidencia Poder Legislativo

Tabla 2: Resumen de metas políticas del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 (Tabla extraída del *Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile*) (Ministerio de la mujer y equidad de género, 2018)

5. *Mujer y Participación Política y Social*

La misión del programa Mujer y Participación Política y Social del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAM) es fomentar activamente la participación política y social de las mujeres en Chile, buscando fortalecer su empoderamiento personal y colectivo, así como su poder ciudadano en la toma de decisiones tanto en el ámbito privado como en el público. Con un propósito claro, el programa se centra en dos líneas estratégicas: sensibilización y formación, que se enfoca en concientizar a la sociedad sobre la relevancia de la participación femenina y proporcionar formación y capacitación a mujeres para el desarrollo de habilidades necesarias en estos contextos; y apoyo a iniciativas, que respalda proyectos que impulsen la participación política y social de las mujeres mediante fondos concursables.

Las actividades llevadas a cabo en el marco del programa incluyen talleres de formación en liderazgo, comunicación, gestión de conflictos y otros temas relevantes para la participación política y social, así como campañas de sensibilización sobre la importancia de la inclusión de las mujeres en estos ámbitos. Además, el programa respalda iniciativas de organizaciones sociales que promueven la participación política y social de las mujeres.

Entre los resultados tangibles se encuentran el crecimiento del número de mujeres involucradas en organizaciones sociales y políticas, el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo y participación política femenina, así como el aumento de la sensibilización en la sociedad sobre la trascendencia de la participación de las mujeres en la toma de decisiones. En este contexto, el programa Mujer y Participación Política y Social se posiciona como una herramienta crucial para avanzar en la igualdad de género en Chile, contribuyendo a garantizar que las mujeres gocen de las mismas oportunidades que los hombres para participar activamente en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. (SERNAMEG, n.d.)

Iniciativas privadas-económicas

1. Nivel de Madurez en Indicadores de Género (NMIG) diseñado por OTIC SOFOFA Capital Humano

El Nivel de Madurez en Indicadores de Género (NMIG) diseñado por OTIC SOFOFA Capital Humano se presenta como una herramienta completa para evaluar y fomentar la equidad de género en el ámbito empresarial. Al dividirse en cinco niveles distintos, desde el Básico hasta el Visionario, el NMIG ofrece a las empresas un marco claro para medir su compromiso y progreso en la promoción de la igualdad de género. Este modelo incorpora una evaluación detallada de áreas cruciales, como la participación de mujeres en roles directivos y gerenciales, la igualdad salarial, la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la equidad de género en la cultura organizacional, la cadena de valor y la comunidad.

El NMIG se basa en indicadores específicos que permiten a las empresas no solo evaluar su situación actual sino también identificar áreas de mejora concretas. Este enfoque integral facilita la adopción de políticas y programas específicos para abordar brechas existentes y medir el impacto de las iniciativas implementadas. Además, la herramienta promueve la comparación entre empresas y sectores, incentivando un aprendizaje mutuo y la creación de estándares más elevados en términos de equidad de género.

En un escenario práctico, el NMIG puede ser utilizado por empresas en distintas etapas de su compromiso con la equidad de género. Aquellas en niveles iniciales pueden identificar áreas de mejora, como la implementación de políticas de igualdad salarial o programas de conciliación laboral. Las empresas en niveles más avanzados pueden utilizar el NMIG para medir el impacto y la efectividad de sus políticas, mientras que aquellas en el nivel más alto pueden compartir sus prácticas ejemplares con otras organizaciones. En resumen, el NMIG se consolida como una herramienta versátil que guía a las empresas hacia una sociedad más justa e igualitaria mediante la evaluación continua y la implementación de medidas concretas. (OTIC SOFOFA, n.d.)

2. Guía de Buenas Prácticas en Equidad de Género de OTIC SOFOFA Capital Humano, Ministerio del Trabajo y División Social, Red de Recurso Humanos y SENCE

La Guía de Buenas Prácticas en Equidad de Género de SOFOFA, fue diseñada el Comité de Género y Diversidad de SOFOFA, en estrecha colaboración con un selecto grupo de expertas en la materia, esta guía se erige como un compendio exhaustivo y esencial para empresas de todos los tamaños y sectores económicos en el país. Su objetivo principal radica en fomentar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el ámbito laboral, promoviendo un entorno inclusivo donde todas las personas, independientemente de su género, tengan la posibilidad de acceder a empleo, desarrollar sus carreras y alcanzar posiciones de liderazgo.

La guía se estructura en tres secciones principales, cada una de las cuales aborda aspectos cruciales relacionados con la equidad de género en el ámbito laboral. En primer lugar, se establecen los principios fundamentales que sustentan todo el documento, destacando la importancia de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad como pilares esenciales en la construcción de entornos laborales justos y equitativos.

En segundo lugar, la guía ofrece una serie de recomendaciones prácticas dirigidas a las empresas, abordando áreas clave como el reclutamiento y selección de personal, la capacitación y desarrollo de empleados, la igualdad salarial, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la prevención

del acoso sexual en el lugar de trabajo. Estas recomendaciones proporcionan un marco sólido y adaptable que las empresas pueden utilizar para diseñar e implementar políticas y programas efectivos de equidad de género.

Por último, la guía incluye un conjunto de indicadores de medición que las empresas pueden utilizar para evaluar su progreso en la implementación de prácticas de equidad de género. Estos indicadores van desde el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral hasta la existencia de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, proporcionando a las empresas una herramienta valiosa para monitorear y mejorar su desempeño en materia de equidad de género.

Además de ofrecer orientación y recursos prácticos, SOFOFA complementa la guía con una variedad de servicios de apoyo, como capacitaciones y asesorías personalizadas, para ayudar a las empresas en su viaje hacia la equidad de género. En última instancia, la implementación de las prácticas recomendadas en la Guía de Buenas Prácticas en Equidad de Género de SOFOFA puede generar una serie de beneficios tangibles para las empresas, incluida una mayor productividad, una mayor retención de talento y una mejor reputación corporativa. (Red de Recursos Humanos et al., 2024)

3. Charlas, Talleres y Seminarios sobre Equidad de Género de OTIC SOFOFA Capital Humano

OTIC SOFOFA realiza varias actividades educativas bajo la forma de charlas, talleres y seminarios destinados a sensibilizar a las empresas, trabajadoras y trabajadores respecto a la relevancia de la equidad de género en el entorno laboral. Estas iniciativas se erigen con el objetivo de abordar una variedad de temáticas cruciales, que van desde los beneficios de la equidad de género para las empresas y la sociedad, hasta los desafíos para su consecución efectiva en el ámbito laboral. A través de métodos participativos y dinámicos, tanto en modalidad presencial como online, estas actividades buscan fomentar la reflexión y el intercambio de experiencias entre los participantes, contribuyendo así a promover una cultura organizacional más inclusiva y equitativa. Entre las numerosas instancias ofrecidas, se destacan charlas como "Beneficios de la equidad de género para las empresas", talleres como "Buenas prácticas para la implementación de políticas de equidad de género", seminarios como "Liderazgo femenino: claves para el éxito", webinars como "Corresponsabilidad social y familiar: un desafío para la equidad de género", y foros como "Desafíos para alcanzar la equidad de género en el mundo laboral". (OTIC SOFOFA Capital Humano, 2024)

4. Múltiples iniciativas de diferentes empresas

En la actualidad, las empresas han asumido un compromiso cada vez más firme con la equidad de género, reconociendo la importancia de cerrar las brechas de género que han persistido durante demasiado tiempo. En este contexto, se presentan diversas iniciativas y políticas que están siendo implementadas por las empresas con el objetivo de crear un entorno empresarial más inclusivo y equitativo, marcando así un importante avance hacia la construcción de una sociedad donde la igualdad de oportunidades sea una realidad palpable.

Un estudio realizado por Mujeres Empresarias, Unilever, DESUC, el cual consiste en buenas prácticas de género, han destacado algunas de las iniciativas que están realizando ciertas empresas y sería importante considerar y mirar otras empresas que no han incorporado iniciativas de género.

Las empresas y sus iniciativas destacadas son:

Medtronic ha establecido rigurosos protocolos estandarizados para el proceso de selección, detallando cómo se definen las competencias, ingresan las informaciones en el sistema y se elige el panel de evaluación. Además, se destaca su explícita solicitud de paridad y el entrenamiento de los equipos externos en cuestiones de género.

En el caso de Unilever, la empresa cuenta con equipos de Recursos Humanos capacitados en temas de género, los cuales pueden integrarse a los comités de selección para identificar posibles decisiones marcadas por estereotipos. Utilizan la plataforma de aprendizaje Degreed para brindar capacitación interna, así como dashboards para revisar datos en términos de equilibrio y equipos de recompensas que supervisan los incrementos salariales bajo criterios equitativos. Además, han llevado a cabo un análisis en áreas específicas, como la cadena de suministro, identificando la posibilidad de seleccionar ternas paritarias para ciertas posiciones.

Milab realiza talleres de sensibilización sobre cargas parentales diferenciadas, fomentando beneficios y corresponsabilidad en el cuidado. La empresa cuenta con agentes de equidad de género, jefes de rangos intermedios capacitados en género, que actúan como facilitadores del cambio y auditores de situaciones que podrían afectar la igualdad de género. Además, identificaron brechas salariales en cargos específicos y desarrollaron beneficios educativos para mujeres en el área productiva.

En EFE, el equipo de selección está capacitado en sesgos inconscientes de género y enfoques de selección con perspectiva de género, respaldado por certificaciones en inclusión laboral.

Mientras que Walmart Chile utiliza programas de referidos que involucran a todos los equipos en la búsqueda de candidatas, promoviendo la participación de quienes creen en esta iniciativa. (Mujeres Empresarias et al., 2022)

Iniciativas privadas-políticas

1. Apoyo o declaraciones a las leyes y normativas de género

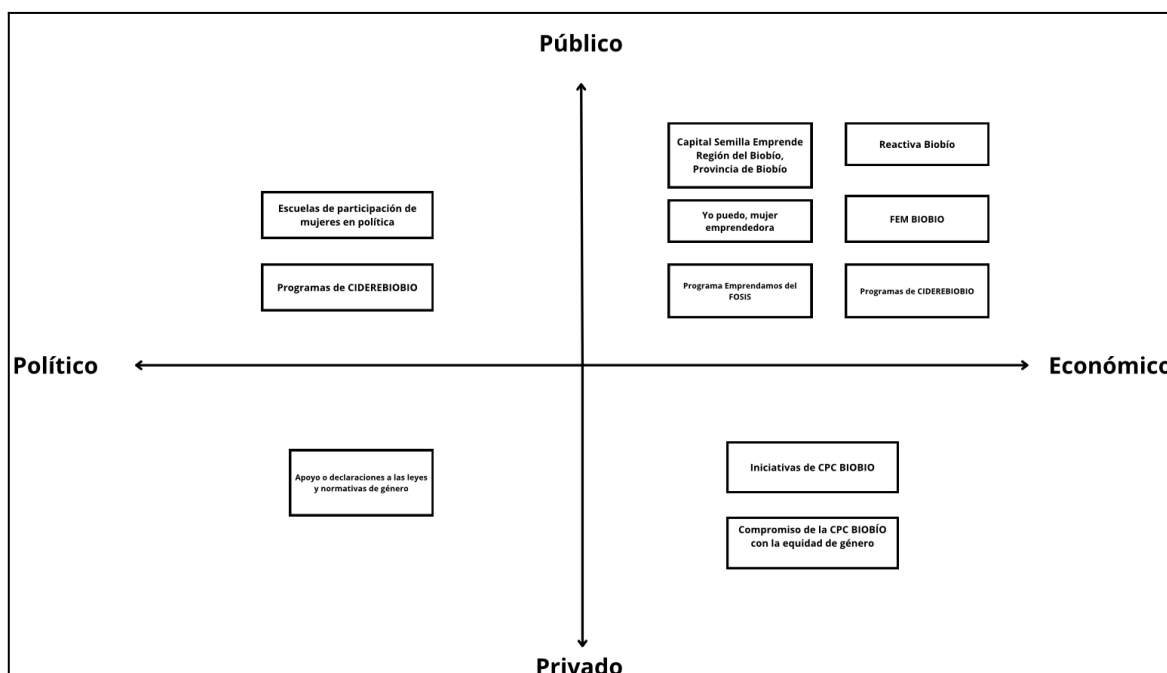
En Chile, las empresas tienen cierta influencia en el ámbito político a través de diversas formas de participación privada-política. Aunque la participación directa de las empresas en la política está regulada por la ley, existen mecanismos indirectos mediante los cuales las empresas pueden influir en las decisiones políticas, incluyendo decisiones con enfoque de género. Una de las formas de incidir es la participación de las empresas en cámaras, han existido ocasiones donde los gremios empresariales exponen frente a la cámara de diputados para expresar sus puntos de vista o postura empresarial.

También, otra forma de incidir en las políticas es que las asociaciones gremiales expresan opciones o hacen declaraciones públicas con respecto a leyes o programas que se están discutiendo o han sido aprobadas/rechazadas. Estas manifestaciones públicas pueden influir en la opinión de los legisladores y la percepción del público en general, moldeando así el debate político y promoviendo agendas específicas que reflejen los intereses y preocupaciones del sector empresarial que representan. (*Gremios Sectoriales Entregaron Su Visión Respecto De La Ley Corta De Descentralización*, 2021) (*GREMIO DOCENTE EXPONE ANTE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN DE LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS*, 2022) (*Uber, WOM, AFP Y Gremios Pesqueros Lideraron El Lobby Directo En El Congreso El año Pasado*, 2019)

Otra forma de mostrar apoyo a las leyes y normativas es capacitar a las empresas o darles información a las empresas. Un claro ejemplo es la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) ha demostrado su compromiso con las políticas de género mediante diversas acciones, entre las que destaca su apoyo a la implementación de la Norma NCH 3262. En este sentido, la Sofofa ha organizado seminarios informativos dirigidos a empresas para promover la comprensión y adopción de esta normativa, que busca fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. Además, la asociación reconoce y destaca públicamente a aquellas empresas que se certifican en esta norma, reconociendo su compromiso con la equidad de género y promoviendo buenas prácticas en el sector empresarial. Estas iniciativas reflejan el papel activo de la Sofofa en la promoción de políticas inclusivas y el impulso de la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. (Instituto nacional de normalización, 2012)

7.2.3 Iniciativas de la región del Biobío relacionadas con la gestión de género

En el esfuerzo por comprender el entorno político y económico de la Región del Biobío, tanto en el ámbito privado como público, se ha llevado a cabo una investigación. Esta abarca desde las leyes que estructuran e iniciativas que se han implementado. El objetivo es entender las acciones que se están llevando a cabo en cada ámbito y detectar posibles brechas de género en aquellos aspectos que necesitan atención. A continuación, se presenta un mapa que categoriza las iniciativas regionales mencionadas más adelante, con el fin de comprender los ámbitos que abarcan.



Mapa 2: Iniciativas regionales de género (Elaboración propia)

Iniciativas público-económicas

1. Capital Semilla Emprende Región del Biobío, Provincia de Biobío

La iniciativa "Capital Semilla Emprende Región del Biobío Provincia de Biobío" impulsada por el Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), se origina con el propósito de respaldar la gestación y expansión de nuevos negocios con potencial de crecimiento en la región del Biobío,

específicamente en la provincia de Biobío.. Este fondo concursable representa una valiosa oportunidad para aquellos emprendedores que se encuentran en la etapa inicial de sus proyectos o que tienen negocios con menos de 2 años de antigüedad. La misión central de este fondo es fomentar la innovación y creatividad empresarial, así como contribuir al desarrollo económico local. El financiamiento ofrecido asciende a un máximo de \$5 millones de pesos, destinados a cubrir tanto gastos de inversión como gastos de gestión. Los primeros incluyen la adquisición de activos fijos esenciales para la operación del negocio, como maquinaria o infraestructura, mientras que los segundos abarcan áreas administrativas y estratégicas, como marketing, capacitación y asesorías. Es importante destacar que este fondo concursable no solo representa una oportunidad financiera para los emprendedores, sino que también desempeña un papel significativo en la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial. Al respaldar proyectos emergentes y creativos, la iniciativa contribuye a la diversificación y fortalecimiento del tejido empresarial local, generando un impacto positivo en la equidad económica y en la construcción de un entorno empresarial más inclusivo en la región del Biobío. (SERCOTEC, n.d.)

2. Yo puedo, mujer emprendedora

Yo puedo, Mujer Emprendedora es una iniciativa de emprendimiento liderada por el Centro de Emprendimiento Colbún, diseñada para respaldar a mujeres emprendedoras en la región del Biobío. Este programa integral ofrece capacitación, asesoría y acompañamiento, con el objetivo de permitir a las mujeres emprendedoras desarrollar sus negocios y alcanzar sus metas.

En la etapa de formación, las participantes reciben una sólida capacitación en diversos aspectos del emprendimiento, como planificación, finanzas, marketing y ventas, a través de cursos, talleres y mentorías personalizadas. La etapa de asesoría proporciona a las emprendedoras un acompañamiento cercano de mentores experimentados, quienes trabajan con ellas para superar desafíos y potenciar el desarrollo de sus negocios. En la etapa de acompañamiento, un equipo de profesionales del Centro de Emprendimiento Colbún brinda apoyo continuo, facilitando a las emprendedoras acceso a eventos de networking, financiamiento y otros recursos del mercado.

Este programa no solo brinda herramientas esenciales para el desarrollo empresarial, sino que también desempeña un papel crucial en empoderar a las mujeres emprendedoras, contribuyendo así a la igualdad de género al proporcionar oportunidades equitativas para el éxito empresarial. (*Programa Yo Puedo, Mujer Emprendedora.*, n.d.)

3. Programa Emprendamos del FOSIS

El Programa Emprendamos del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) es una iniciativa fundamental en el ámbito del emprendimiento, destinada a respaldar a quienes desean iniciar o mejorar un negocio en Chile. Dirigido a personas mayores de 18 años con un ingreso familiar per cápita inferior al 50% del ingreso familiar medio y sin un negocio formalizado, el programa busca brindar capacitación, asesoría y acompañamiento a los emprendedores para que puedan desarrollar sus negocios y alcanzar sus metas.

Los beneficios del Programa Emprendamos incluyen acceso a capacitación en emprendimiento, asesoría personalizada, acompañamiento de un equipo de profesionales y la posibilidad de acceder a financiamiento. Este programa ha tenido un impacto positivo en los emprendedores y las emprendedoras, contribuyendo a aumentar su confianza, mejorar la calidad de productos y servicios, y generar nuevas oportunidades de negocio. El Programa Emprendamos se posiciona como una valiosa oportunidad para aquellos que buscan desarrollar sus negocios y alcanzar metas

emprendedoras. Al brindar las herramientas necesarias y apoyo integral, este programa no solo promueve el emprendimiento sino que también contribuye a cerrar brechas de igualdad, empoderando a las personas y fortaleciendo el tejido empresarial con un enfoque inclusivo y equitativo. (FOSIS, n.d.)

4. *Reactiva Biobío*

Reactiva Biobío surge como respuesta a la necesidad de impulsar la reactivación económica en la Región del Biobío, siendo un fondo concursable respaldado por el Gobierno Regional a través del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR). Con un presupuesto de \$17 mil millones de pesos, este fondo tiene como objetivo principal respaldar a más de 1.000 micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) de la región, contribuyendo así a fortalecer el tejido empresarial local. La iniciativa se focaliza en empresas que cumplan con ciertos requisitos, tales como tener residencia en la Región del Biobío, contar con un año de antigüedad y presentar niveles de ventas netas acumuladas entre 2.400 y 100.000 UF. Reactiva Biobío contempla cofinanciamiento del 50%, requiriendo que los emprendedores aporten el otro 50% de la inversión total. Los proyectos elegibles abarcan planes de inversión en capital de trabajo, equipamiento e infraestructura. Este fondo no solo representa una oportunidad económica para las MIPYME de la región, sino que también desempeña un papel crucial en la reactivación post pandemia. A través de la diversidad de proyectos que pueden ser respaldados, desde mejoras en la productividad hasta ampliación de inventarios, Reactiva Biobío se posiciona como una herramienta integral para la recuperación y prosperidad futura de las empresas locales. Además, al facilitar el acceso a recursos financieros y técnicos, la iniciativa contribuye a promover la igualdad de género al ofrecer oportunidades equitativas para el desarrollo empresarial en la región del Biobío. (*Fondos Concursables Para La Activación Económica De Pymes De La Región Del Biobío*, n.d.)

5. *Programas de CIDERE BIOBIO*

CIDERE BIOBIO, la Corporación para el Desarrollo Industrial de la Región del Biobío, es una entidad sin fines de lucro con el propósito fundamental de respaldar el progreso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) en la región. Su visión y compromiso se ven reflejados en diversos programas y actividades destinados a fortalecer tanto el emprendimiento como la participación ciudadana.

El Programa “Somos Comunidad”, diseñado para la comuna de Talcahuano, busca potenciar estrategias de relacionamiento comunitario mediante enfoques innovadores, promoviendo así el del tejido social y la participación ciudadana. A través fortalecimiento de foros, talleres y campañas de sensibilización, este programa ha demostrado su capacidad para incrementar la participación ciudadana en la planificación local y ha contribuido a la creación de nuevas organizaciones sociales, consolidando la cohesión comunitaria.

En paralelo, el Programa “Impacto Ciudadano” tiene como meta fomentar la participación ciudadana en la formulación de políticas públicas e iniciativas. Brindando capacitación y asesoría, este programa empodera a personas, organizaciones sociales y autoridades locales para participar de manera efectiva en los procesos de toma de decisiones. Su impacto se manifiesta en un aumento significativo de la participación ciudadana en la elaboración de políticas públicas, respaldando proyectos liderados por organizaciones sociales y promoviendo la transparencia en la toma de decisiones

La “Mesa de Innovación”, por su parte, aglutina a actores del sector público y privado con el fin de discutir y fomentar la innovación en la región. A través de reuniones, eventos y talleres, la

mesa identifica oportunidades de innovación, impulsa proyectos colaborativos y promueve la difusión de la innovación en la región. Este espacio ha sido clave para identificar nuevas oportunidades, fomentar la colaboración entre empresas y universidades, y elevar el perfil de la innovación en la región.

El Programa “Desarrollo de Proveedores” se enfoca en mejorar los estándares de trabajo de los proveedores y las proveedoras, haciendo que aumente la competitividad en la industria. Con evaluaciones, capacitación y asistencia técnica, contribuye a elevar la calidad de productos y servicios, reducir costos de producción y fortalecer las relaciones entre empresas y proveedores.

Cabe destacar que, además de estos programas, CIDERE BIOBIO proporciona una variedad de servicios como asesoría empresarial, investigación de mercados, acceso a financiamiento y promoción de exportaciones, todos orientados a respaldar el desarrollo, crecimiento e internacionalización de las MIPYME. En este contexto, la iniciativa no solo promueve la equidad de género en el ámbito empresarial, sino que también ofrece oportunidades igualitarias para el progreso y empoderamiento de todos los actores involucrados en la región del Biobío. (CIDERE BIOBIO, n.d.)

6. *FEM BIOBIO*

Femi Biobío, una plataforma digital impulsada por Fundación Honra en colaboración con el Gobierno Regional del Biobío, es una iniciativa que promueve la equidad de género y el empoderamiento femenino en la región del Biobío. La plataforma ofrece una gama de recursos, desde una red social hasta un botón de emergencia, destinados a apoyar el desarrollo integral de las mujeres. Al dirigirse a mujeres de diversas edades, condiciones socioeconómicas y orígenes étnicos, Fem Biobío se presenta como una herramienta gratuita y accesible desde cualquier dispositivo. La importancia de esta iniciativa para la gestión de brechas de género radica en su enfoque integral, que busca no solo reducir la violencia de género, sino también mejorar la inclusión social y promover el empoderamiento económico. (*FEM Biobío*, n.d.)

7. *Unidas Biobío*

Unidas Biobío, respaldada por el Gobierno Regional del Biobío y la Fundación Honra, es una plataforma digital que busca la inclusión social y autonomía económica de las mujeres en la región. Financiada por el GORE, ofrece una red social, un botón de emergencia, servicio de mensajería y acceso a ofertas laborales, siendo accesible para mujeres de todas las edades y condiciones. Su enfoque aborda la reducción de la violencia de género, la mejora de la inclusión social y la promoción del empoderamiento económico. Esta iniciativa gratuita ha dejado un impacto positivo en la vida de muchas mujeres en el Biobío, consolidándose como un catalizador esencial para la igualdad de género y el desarrollo regional. (*Unidad Biobío*, n.d.)

La igualdad de género emerge como un tema fundamental en el Anteproyecto Regional de Inversiones de la Región del Biobío, reflejando el compromiso de la región con la equidad y la inclusión. En este contexto, se han presentado tres propuestas específicas destinadas a abordar las brechas de género y promover la igualdad de oportunidades. Las propuestas son:

A continuación, se detallan las iniciativas cruciales que han sido mencionadas en el Anteproyecto Regional de Inversiones del Gobierno Regional del Biobío. Estas estrategias y proyectos delineados en el anteproyecto representan el compromiso activo de la región con el desarrollo sostenible, la igualdad de género y el fortalecimiento de sectores fundamentales para el bienestar comunitario. Cada iniciativa aborda áreas específicas que no solo buscan mejorar la calidad de

vida de los habitantes de la región, sino que también impulsan el progreso económico y social de manera integral. A través de un análisis detallado de estas propuestas, se evidenciará el enfoque estratégico del Gobierno Regional del Biobío para construir un futuro más equitativo y sostenible.

1. Fortalecimiento de la Perspectiva de Género para la Equidad y Desarrollo Sostenible en la Región del Biobío

La integración de la perspectiva de género se plantea estratégicamente como un elemento esencial para alcanzar un desarrollo equitativo en la Región del Biobío. Busca garantizar que mujeres y hombres ejerzan sus derechos de manera justa, participando equitativamente en el proceso de desarrollo y en la distribución de los beneficios resultantes. Esta iniciativa apunta a lograr un crecimiento sostenible, promoviendo la igualdad de oportunidades y contribuyendo al desarrollo integral de la región. (ARI 2023, n.d.)

2. Elaboración de un Plan Regional de Cuidados

Se propone una perspectiva renovada basada en experiencias nacionales e internacionales para organizar las acciones destinadas al desarrollo integral y bienestar cotidiano de aquellos en situación de dependencia. Se destaca la importancia estratégica del ámbito de los cuidados, no solo como un campo laboral en crecimiento y alta demanda, sino también como un sector que puede generar empleo de manera significativa. Este plan tiene el propósito de mejorar la calidad de vida, enfocándose en la atención a dependientes como un componente crucial del desarrollo regional. (ARI 2023, n.d.)

3. Desarrollo de un Acuerdo Transversal por la Niñez y Adolescencia

Esta iniciativa busca fomentar y coordinar un acuerdo regional integral a través de redes y servicios para abordar la carencia de recursos destinados al cuidado y protección de niños y adolescentes. El objetivo principal es reducir la falta de servicios disponibles para apoyar a las familias en estas responsabilidades. La propuesta se centra en promover un ambiente propicio para el cuidado y desarrollo de la juventud en la Región del Biobío, reconociendo la importancia de un enfoque transversal para lograr resultados efectivos. (ARI 2023, n.d.)

Iniciativas público-políticas

1. Escuelas de participación de mujeres en política

Las Escuelas de Participación de Mujeres en Política en la Región del Biobío representan una respuesta vital para fomentar la presencia y participación activa de las mujeres en el ámbito político. Surgidas con el propósito de promover la inclusión y empoderamiento político femenino, estas escuelas ofrecen una plataforma integral que incluye capacitación, asesoría y acompañamiento para aquellas mujeres que aspiran a involucrarse en la vida política. Con la misión de aumentar la participación femenina, brindar formación política y crear espacios de networking y colaboración, estas escuelas se han convertido en agentes catalizadores de cambios positivos en la región del Biobío. Además de impulsar la participación, las escuelas han mejorado significativamente las habilidades políticas de las mujeres participantes. Estas adquieren conocimientos sobre liderazgo, comunicación, gestión política y derechos humanos, habilidades esenciales para destacar en la esfera política. Más allá de la capacitación, estas instituciones han creado espacios propicios para el networking y la colaboración entre mujeres, fomentando el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo. Las Escuelas de Participación de Mujeres en Política en la Región del Biobío se presentan como instrumentos esenciales para promover la igualdad de género. Al ofrecer formación política integral y generar oportunidades tangibles para

el crecimiento y desarrollo de las mujeres en la política, estas escuelas contribuyen no solo al empoderamiento individual, sino también a la construcción de una sociedad más equitativa y representativa en el ámbito político regional. (Fundación Honra, n.d.)

Iniciativas privado-económicas

1. Iniciativas de CPC BIOBIO

La Cámara de la Producción y el Comercio Biobío (CPC Biobío) es un referente en su compromiso inquebrantable con la promoción y consolidación de la equidad de género en el ámbito empresarial. Este compromiso surge de una profunda convicción de que la diversidad de género no solo constituye un principio ético fundamental, sino también un catalizador esencial para impulsar la innovación y optimizar el rendimiento de las empresas. La CPC Biobío aborda esta cuestión con determinación, reconociendo que la igualdad de oportunidades y la inclusión de perspectivas diversas son esenciales para alcanzar un entorno laboral equitativo y eficaz.

En pos de estos objetivos, la CPC Biobío ha implementado diversas iniciativas, destacándose entre ellas charlas y talleres que abordan de manera integral la temática de género. Un ejemplo notorio es el taller "Igualdad de género, su impacto en el negocio y aplicabilidad en la empresa", diseñado para sensibilizar a los miembros y colaboradores sobre la relevancia de la igualdad de género en el ámbito empresarial. Asimismo, la Charla "Caja Negra: El impacto de la Equidad de Género en las Organizaciones" se presenta como un espacio crucial para abordar de manera reflexiva y profunda las implicaciones y beneficios de incorporar la equidad de género en la gestión y estructura organizativa.

Estas actividades no solo buscan informar y educar, sino que también aspiran a inspirar cambios significativos en la cultura organizacional de la CPC Biobío. La intención subyacente es fomentar un entorno laboral más inclusivo, donde las diferencias de género se valoren y se promueva un trato justo y equitativo para todos los miembros de la organización. La CPC Biobío, mediante estos esfuerzos continuos, busca desempeñar un papel activo en la construcción de una comunidad empresarial que refleje los principios de igualdad y respeto hacia la diversidad de género. (CPC BIOBÍO, 2022) (CPC BIOBÍO, 2023)

2. Compromiso de la CPC BIOBÍO con la equidad de género

En el año 2022, la CPC Biobío marcó un punto de inflexión al inaugurar el Comité de Género y Liderazgo, una iniciativa ambiciosa y comprometida que se propone generar un impacto trascendental en la región, las empresas asociadas y la comunidad en general. Este comité, distinguido por su enfoque decidido y un elevado nivel de compromiso, ha trazado una hoja de ruta que refleja su misión primordial: promover la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Durante las primeras sesiones llevadas a cabo en el año 2022, se identificaron tres ejes fundamentales que orientarán las acciones del comité en los próximos años. Estos ejes abarcan la promoción activa de la participación de las mujeres en todos los niveles de la CPC Biobío, el fortalecimiento de las competencias y liderazgos femeninos, así como la promoción y compartición de buenas prácticas en el ámbito de la equidad de género.

Posteriormente, durante el desarrollo del año 2023, 23 empresas asociadas a la CPC Biobío han demostrado un compromiso proactivo al integrar la igualdad y equidad de género como componentes fundamentales de sus políticas corporativas. Estas empresas han asumido diversas medidas, desde fomentar la igualdad de género en la atracción de talento hasta el desarrollo de carreras profesionales, implementando iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar, así

como programas de capacitación y mejoras en el clima laboral. En un esfuerzo por fortalecer aún más su compromiso, algunas empresas han revisado minuciosamente sus procesos de contratación, garantizando igualdad de oportunidades sin importar género, edad u otras condiciones.

Este compromiso profundo y multifacético de la CPC Biobío con la equidad de género no solo responde a la necesidad de justicia social, sino que también se perfila como una estrategia integral para construir entornos laborales más inclusivos y diversos. Este enfoque no solo responde a la necesidad de justicia social, sino que también se presenta como un impulsor clave para el desarrollo sostenible y la competitividad en la región. En definitiva, la CPC Biobío, a través de su Comité de Género y Liderazgo, emerge como un referente en el compromiso sostenido con la equidad de género, estableciendo estándares que trascienden los límites organizativos y contribuyen al tejido social y económico de la región. (CPC BIOBÍO, 2023)

Iniciativas privado-políticas

1. Apoyo o declaraciones a las leyes y normativas de género

Tal como se mencionó antes, en Chile, las empresas ejercen influencia en el ámbito político a través de distintas vías de participación privada-política. Las asociaciones gremiales de la región del Biobío también pueden participar de las múltiples vías de participación, como lo son la participación de las empresas en cámaras empresariales, donde los gremios empresariales ocasionalmente exponen ante la cámara de diputados para expresar sus puntos de vista o postura empresarial. Además, las asociaciones gremiales emiten opciones o declaraciones públicas sobre leyes o programas en discusión o ya aprobados/rechazados, lo cual puede influir en la opinión de los legisladores y en la percepción del público en general, dando forma al debate político y promoviendo agendas específicas que reflejen los intereses y preocupaciones del sector empresarial al que representan. (*Gremios Sectoriales Entregaron Su Visión Respecto De La Ley Corta De Descentralización*, 2021) (*GREMIO DOCENTE EXPONE ANTE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN DE LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS*, 2022) (*Uber, WOM, AFP Y Gremios Pesqueros Lideraron El Lobby Directo En El Congreso El año Pasado*, 2019)

Un ejemplo es la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) ha demostrado su compromiso con las políticas de género mediante diversas acciones, entre las que destaca su apoyo a la implementación de la Norma NCH 3262. En este sentido, la Sofofa ha organizado seminarios informativos dirigidos a empresas para promover la comprensión y adopción de esta normativa, que busca fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. Además, la asociación reconoce y destaca públicamente a aquellas empresas que se certifican en esta norma, reconociendo su compromiso con la equidad de género y promoviendo buenas prácticas en el sector empresarial. Estas iniciativas reflejan el papel activo de la Sofofa en la promoción de políticas inclusivas y el impulso de la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. (Instituto nacional de normalización, 2012)

7.3 Identificación de las brechas de género de la región

7.3.1 Posturas de los actores claves

Actor privado nacional

Se realizó una entrevista con Verónica Garrido, Gerenta General de Team Work, con el objetivo de obtener perspectivas sobre las brechas de género en el sector privado. Garrido, con su amplia experiencia en el ámbito empresarial, proporcionó una visión valiosa sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en el mundo laboral y las posibles estrategias para abordar estas brechas de manera efectiva.

Verónica mantuvo que en la actualidad, se presenta una oportunidad significativa en el ámbito empresarial, ya que cada vez más empresas están demostrando una creciente conciencia y compromiso con la eliminación de las brechas de género. Se observa un cambio de paradigma, donde las organizaciones están adoptando un enfoque proactivo para abordar las desigualdades de género en sus estructuras y prácticas laborales. Este cambio se refleja en la proliferación de iniciativas dentro de las empresas que buscan fomentar la equidad de género, desde programas de mentoría hasta políticas inclusivas y medidas concretas para cerrar las brechas existentes. La creciente importancia que las empresas otorgan al tema de género no solo demuestra un compromiso social, sino que también reconoce el valor intrínseco de la diversidad y la inclusión en la creación de entornos laborales robustos y equitativos. En este contexto, la conciencia empresarial sobre las brechas de género se convierte en una oportunidad para construir organizaciones más justas, sostenibles e innovadoras ya que con el pasar del tiempo, existe mayor conciencia.

Actor público nacional

Se llevó a cabo una entrevista con Macarena Andrade, Jefa de Planificación y Control de Gestión del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el propósito de examinar desde una perspectiva gubernamental las acciones y estrategias dirigidas a reducir las brechas de género en Chile. La experiencia y el conocimiento de Andrade en el diseño e implementación de políticas públicas orientadas a la igualdad de género ofrecieron una visión integral sobre los desafíos y oportunidades para promover la equidad de género.

Macarena Andrade menciona que las brechas de género en Chile representan un desafío multifacético que requiere un enfoque integral para abordar sus múltiples dimensiones. En primer lugar, el trabajo de cuidado no remunerado, que recae mayoritariamente en las mujeres, actúa como un obstáculo significativo para su participación plena en la fuerza laboral. Esta carga desproporcionada reduce las oportunidades de las mujeres para acceder a empleos formales y bien remunerados, perpetuando así la desigualdad económica de género. Además, la segregación vertical persistente en los lugares de trabajo limita las oportunidades de avance profesional para las mujeres, quienes enfrentan barreras sutiles pero poderosas que dificultan su ascenso a posiciones de liderazgo.

En el ámbito político, las mujeres enfrentan desafíos adicionales, como el respaldo limitado y la violencia de género, que actúan como barreras para su participación activa en la vida política y pública. Estos obstáculos socavan la representación equitativa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y obstaculizan el progreso hacia la igualdad de género en la esfera política.

Para abordar estas brechas de género de manera efectiva, es necesario implementar políticas y programas que promuevan la redistribución y reducción del trabajo no remunerado, así como la eliminación de los sesgos de género en el lugar de trabajo. Además, se deben fortalecer las leyes y los mecanismos de protección para garantizar el respaldo y la seguridad de las mujeres en la política.

Además, señala que es fundamental que la sociedad chilena reconozca la importancia de estos desafíos y se comprometa a abordarlos de manera activa y coordinada. Solo a través de un enfoque integral y colaborativo, que involucre a diversos actores de la sociedad, se podrá avanzar significativamente hacia la reducción de las brechas de género en Chile y la promoción de la igualdad de género en todas las áreas de la vida.

Actor público regional

Se llevó a cabo una entrevista con Camila Hermosilla, quien ocupa el cargo de Encargada de la Unidad de Género de la Región del Biobío, con el propósito de examinar las iniciativas y programas destinados a promover la igualdad de género en el ámbito regional.

La experiencia y el compromiso de Hermosilla en el desarrollo e implementación de políticas y acciones afirmativas en favor de la equidad de género ofrecieron una perspectiva local sobre los desafíos y avances en la promoción de los derechos de las mujeres en la Región del Biobío.

Camila Hermosilla recalca que el Gobierno Regional del Biobío carece de un plan estratégico a nivel regional, lo que dificulta la coordinación y el cumplimiento de metas en la región. A pesar de los esfuerzos de algunas municipalidades por implementar programas con enfoque de género, estas iniciativas operan de manera independiente, sin un control directo por parte del GORE. Sin embargo, se está trabajando en fortalecer las agendas de género a nivel comunitario, buscando una mayor integración y coordinación entre las instituciones involucradas.

La encargada de la unidad de género sostiene que la principal brecha de género económica radica en la invisibilización de las tareas de cuidado realizadas por las mujeres, lo que afecta su participación plena en el ámbito laboral y limita sus oportunidades de desarrollo profesional y económico. Por otro lado, la principal brecha de género política se relaciona con la naturalización de la violencia de género, que dificulta el acceso de las mujeres a cargos políticos y perpetúa la desigualdad en la representación política y la toma de decisiones.

7.3.2 Experiencia regional

Ámbito público - político

En el marco de una exhaustiva evaluación sobre la dinámica socioeconómica de la región del Biobío, se recurrió a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de las regiones correspondientes. Este análisis se centró específicamente en la participación laboral de hombres y mujeres, la brecha salarial entre ambos géneros y la tasa de desocupación de la población, proporcionando una visión detallada de la situación laboral en la región.

Cabe destacar que todos los datos considerados fueron obtenidos hasta septiembre de 2023, proporcionando un diagnóstico de la realidad regional. Este enfoque integral tenía como objetivo

identificar brechas de género, evaluar la participación femenina en la economía y destacar desafíos y oportunidades en la región del Biobío.

Además, los resultados obtenidos se compararon con las regiones de Valparaíso y Metropolitana, las tres con mayor cantidad de habitantes, para contextualizar y entender la posición relativa del Biobío en comparación con otras áreas, permitiendo así identificar tendencias regionales y áreas de mejora potenciales.

Los gráficos que se presentan son elaboración propia y en referencias se deja la información correspondiente de donde se obtuvieron los datos para ser diseñados.

- *Proporción de alcaldesas y alcaldes*

Se realizó un estudio acerca de la proporción de alcaldes y alcaldesas que se encuentran a cargo de las 33 alcaldías presentes en la región del Biobío. En el anexo A, se puede apreciar el listado de todas las comunas estudiadas y de su máxima autoridad municipal correspondiente al mes de Septiembre de 2023.

Tras dicho estudio se puede apreciar el siguiente gráfico:

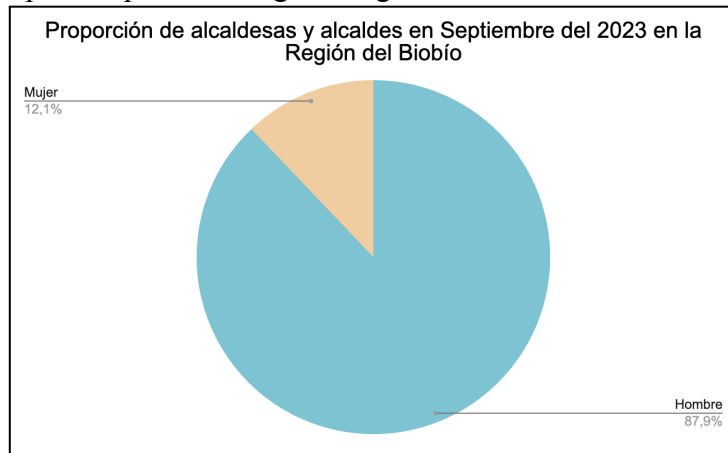


Gráfico 1: Proporción de alcaldesas y alcaldes en Septiembre del 2023 en la Región del Biobío (Elaboración propia)

En conclusión, el análisis detallado de la distribución de alcaldes y alcaldesas en la región del Biobío revela una marcada disparidad de género, con un 12.1% de alcaldesas y un 87.9% de alcaldes. Esta brecha numérica subraya la necesidad apremiante de abordar las barreras que limitan la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones a nivel comunal. La reducción de esta disparidad no sólo es esencial para lograr una representación justa en el ámbito político, sino que también contribuye a la diversidad de perspectivas y experiencias en la formulación de políticas locales, promoviendo un ambiente más inclusivo y representativo.

El estudio arrojó el siguiente gráfico para la región de Valparaíso, donde el listado de todas las comunas estudiadas y de su máxima autoridad municipal correspondiente al mes de Septiembre de 2023 se puede apreciar en el anexo B.

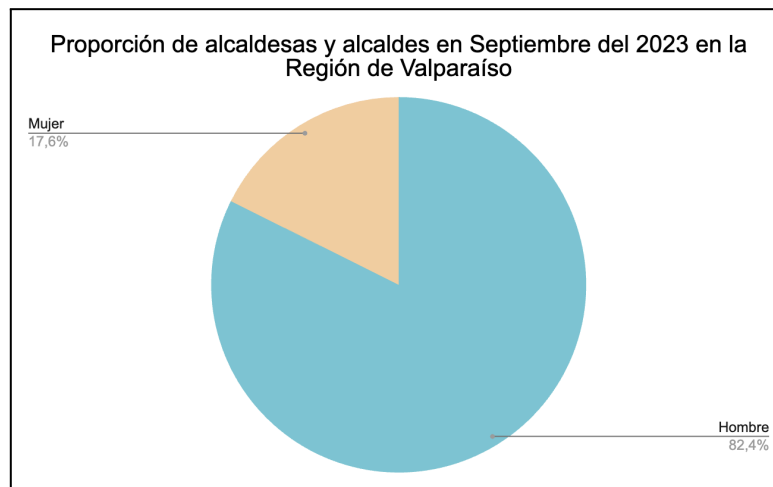


Gráfico 2: Proporción de alcaldesas y alcaldes en Septiembre del 2023 en la Región de Valparaíso (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela una distribución asimétrica en la representación de alcaldes y alcaldesas en la Región de Valparaíso. En este contexto, la proporción de alcaldesas se sitúa en un 17.6%, mientras que la abrumadora mayoría, un 82.4%, corresponde a alcaldes hombres. Esta disparidad numérica subraya claramente una brecha de género en la ocupación de roles de liderazgo a nivel municipal. La brecha, evidenciada por la marcada diferencia entre la presencia de mujeres y hombres en estas posiciones, resalta la necesidad de abordar obstáculos que puedan estar limitando la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones locales.

El estudio arrojó el siguiente gráfico para la región Metropolitana, donde el listado de todas las comunas estudiadas y de su máxima autoridad municipal correspondiente al mes de Septiembre de 2023 se puede apreciar en el anexo C.

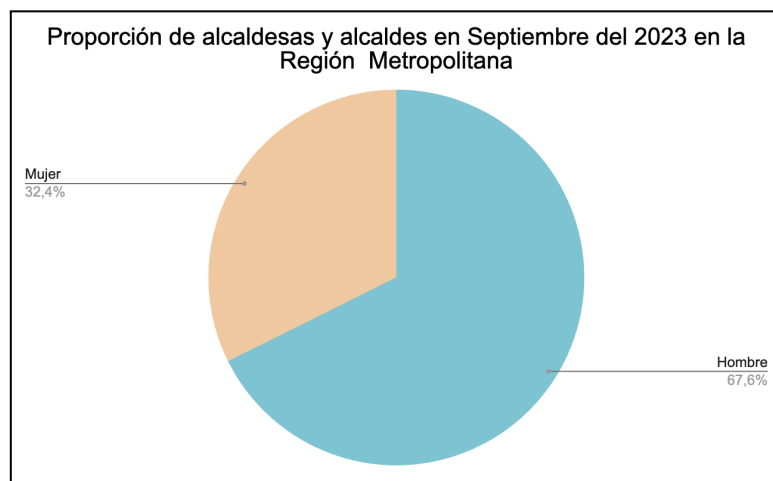


Gráfico 3: Proporción de alcaldesas y alcaldes en Septiembre del 2023 en la Región Metropolitana (Elaboración propia)

El análisis del gráfico pone de manifiesto una distribución desigual en la representación de alcaldes y alcaldesas en la Región Metropolitana. En este contexto, la proporción de alcaldesas se sitúa en un 32.4%, mientras que un 67.6%, corresponde a alcaldes hombres. Esta disparidad numérica destaca claramente una brecha de género en la ocupación de roles de liderazgo a nivel municipal.

- *Proporción de diputadas y diputados*

Se llevó a cabo un estudio exhaustivo enfocado en los diputados y las diputadas de la Región del Biobío. El listado de diputados y diputadas de la región del Biobío se pueden apreciar en el anexo D.

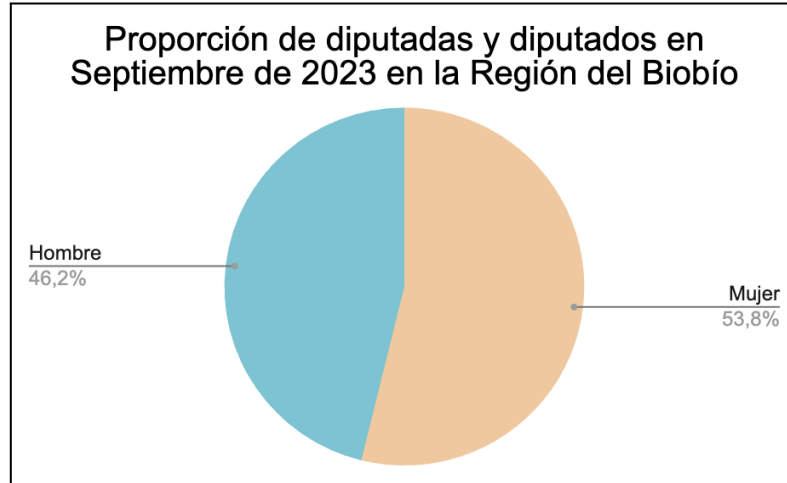


Gráfico 4: Proporción de diputadas y diputados en Septiembre del 2023 en la Región del Biobío (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela una dinámica interesante en la representación legislativa de la Región del Biobío. En este contexto, la proporción de diputadas se sitúa en un 53.8%, superando ligeramente al 46.2% de diputados. Aunque no se observa una brecha significativa en la representación de género en términos de números brutos, es recomendable examinar de cerca la calidad y equidad de las oportunidades dentro de este contexto. ya que los porcentajes indican una aparente paridad de género.

Asimismo, se ha replicado este estudio para la Región de Valparaíso, revelando una dinámica distinta en la representación legislativa. El listado de las diputadas y los diputados se puede apreciar en el anexo E.

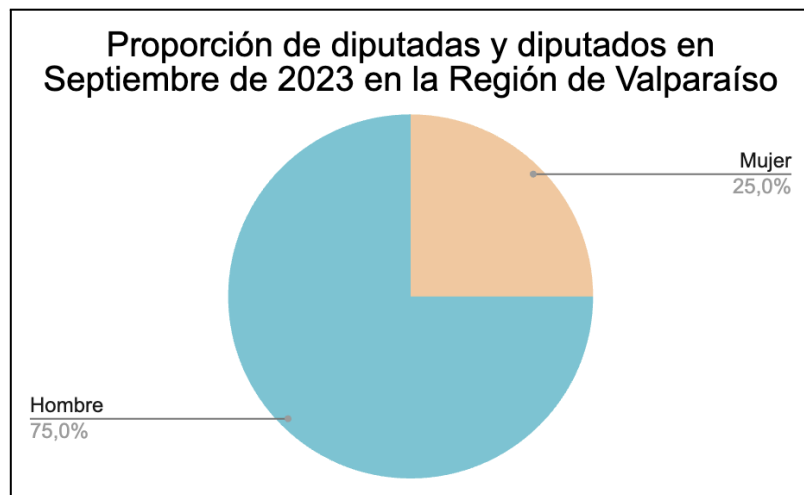


Gráfico 5: Proporción de diputadas y diputados en Septiembre del 2023 en la Región de Valparaíso (Elaboración propia)

En la Región de Valparaíso, la proporción de diputadas se encuentra en un 25%, mientras que el 75% restante corresponde a diputados. Esta disparidad numérica destaca la existencia de una brecha de género más pronunciada en comparación con la Región del Biobío, sugiriendo desafíos adicionales en la representación equitativa de mujeres en roles legislativos en la Región de Valparaíso. Este análisis reafirma la importancia de profundizar en las causas subyacentes y proponer estrategias específicas para abordar estas disparidades y fomentar una participación más igualitaria en la toma de decisiones legislativas en ambas regiones.

Para la Región Metropolitana, revelando una dinámica distinta en la representación legislativa. El listado de las diputadas y diputados se puede apreciar en el anexo F.

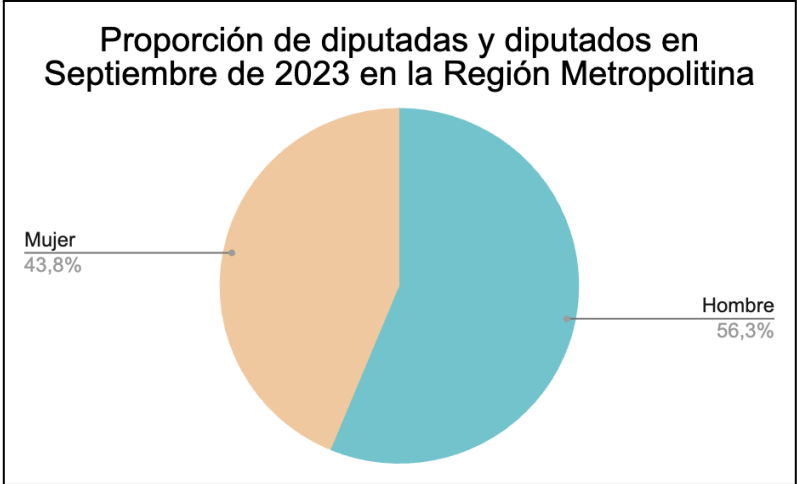


Gráfico 6: Proporción de diputadas y diputados en Septiembre del 2023 en la Región Metropolitana (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela que, en la Región Metropolitana, la proporción de diputadas es del 43.8%, mientras que el 56.3% restante corresponde a diputados. No se observa una brecha significativa en la representación de género en términos de números bruto en la Región Metropolitana.

- *Proporción de senadoras y senadores*

Se realizó un estudio dirigido a los senadores y las senadoras de la Región del Biobío, con el objetivo de analizar y evaluar la posible existencia de brechas de género en este ámbito. El listado de las senadoras y los senadores se puede apreciar en el anexo G.

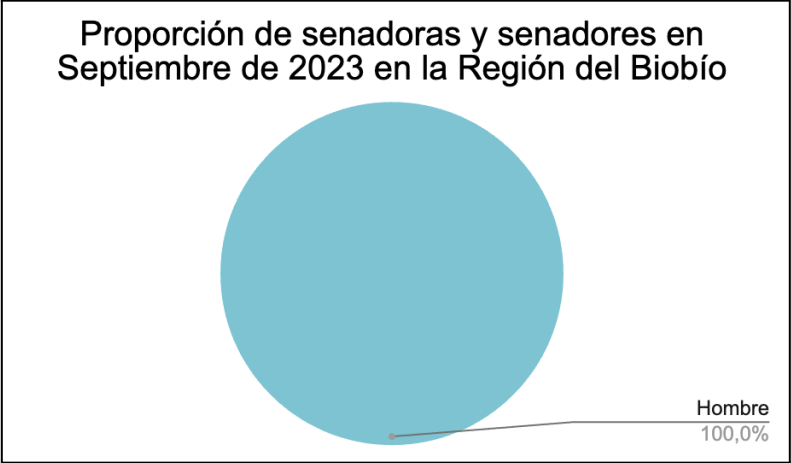


Gráfico 7: Proporción de senadoras y senadores en Septiembre del 2023 en la Región del Biobío (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela una situación notable en la representación senatorial de la Región del Biobío, donde la proporción de senadores es del 100%, indicando que no hay presencia de senadoras. Está marcada desigualdad subraya la existencia de una brecha de género significativa en la representación política de la región. La ausencia total de senadoras destaca la necesidad urgente de abordar los factores que limitan la participación de las mujeres en roles legislativos en la Región del Biobío. Es crucial implementar estrategias específicas y políticas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades y fomenten la representación equitativa en la toma de decisiones a nivel senatorial. Este análisis destaca la importancia de trabajar activamente para cerrar esta brecha de género y promover un sistema político más inclusivo y representativo en la región.

Para la Región de Valparaíso, se revela la siguiente dinámica en la representación legislativa. El listado de las senadoras y los senadores se puede apreciar en el anexo H.

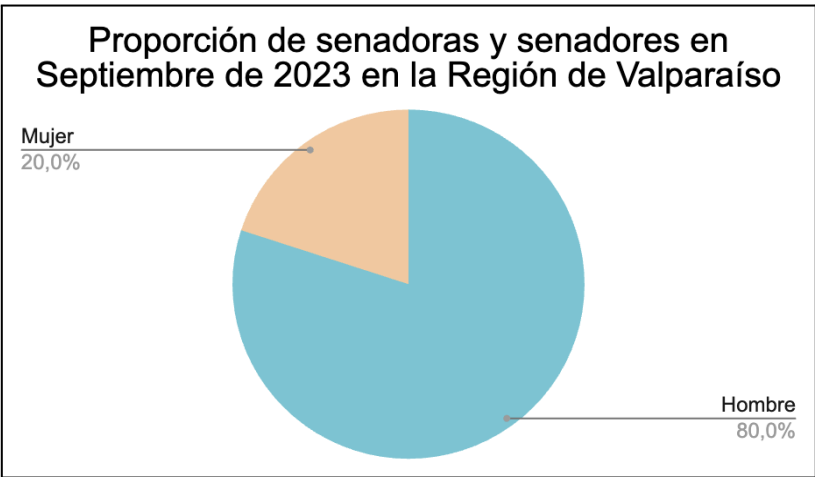


Gráfico 8: Proporción de senadoras y senadores en Septiembre del 2023 en la Región de Valparaíso (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela una marcada disparidad en la representación senatorial de la Región de Valparaíso, donde la proporción de senadoras es del 20%, en comparación con el significativo 80% de senadores. Esta diferencia porcentual evidencia claramente la existencia de una considerable brecha de género en el ámbito legislativo de la región.

Para la Región Metropolitana, el listado de senadores y senadoras se puede apreciar en el anexo I.

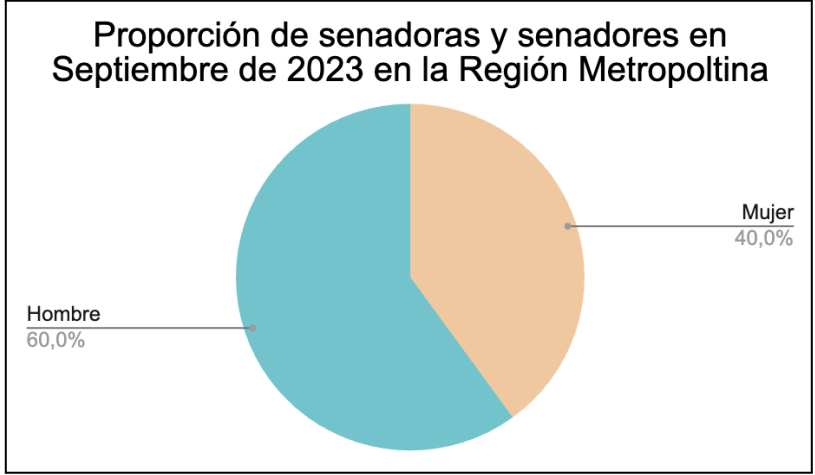


Gráfico 9: Proporción de senadoras y senadores en Septiembre del 2023 en la Región Metropolitana (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela que en la Región Metropolitana, la proporción de senadoras es del 40%, mientras que el 60% restante corresponde a senadores. Aunque se observa una representación femenina en el ámbito senatorial, la diferencia porcentual se encuentra en el límite de existir brecha de género.

- *Proporción de SEMERIs*

Se llevó a cabo un estudio enfocado en los Secretarios y las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI). El listado de SEREMIs se pueden apreciar en el anexo J.

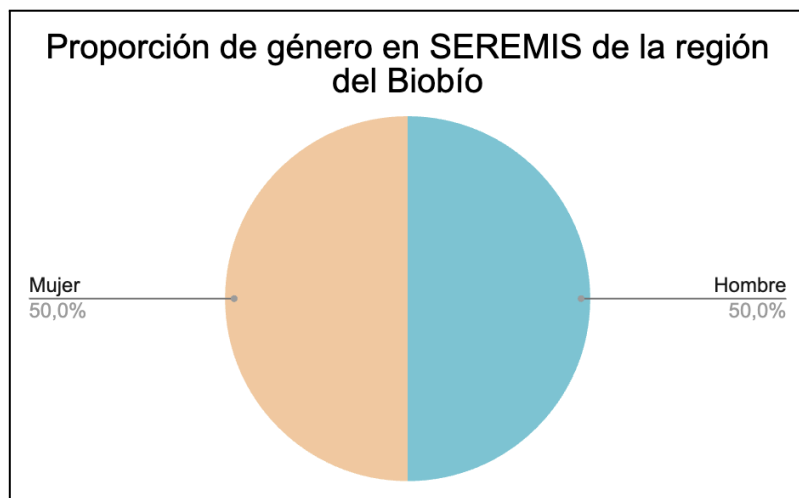


Gráfico 10: Proporción de secretarios y las secretarías regionales ministeriales en Septiembre del 2023 en la Región del Biobío (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela que en la Región del Biobío, la proporción de Secretarios y Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) es del 50%, indicando una distribución equitativa entre hombres y mujeres en estos roles. En este caso específico, la ausencia de una brecha de género en los datos sugiere una representación igualitaria en los SEREMI. Es alentador observar que en la Región del Biobío se ha logrado una paridad de género en los SEREMI, lo que refleja un avance positivo hacia la igualdad de oportunidades y representación en el ámbito administrativo. Este ejemplo destaca la importancia de continuar trabajando hacia la eliminación de brechas de género en otros sectores y regiones, tomando como referencia las experiencias exitosas que promueven una mayor equidad de género.

Se ha replicado este estudio para la Región de Valparaíso, el listado de las de Secretarios y Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) se puede apreciar en el anexo K.

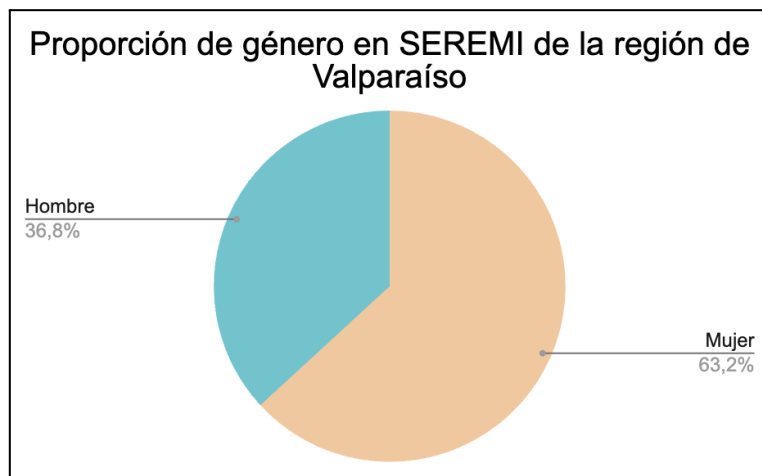


Gráfico 11: : Proporción de secretarios y las secretarías regionales ministeriales en Septiembre del 2023 en la Región de Valparaíso (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela que en la Región de Valparaíso, la proporción de Secretarios y Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) es de 36.8% para hombres, mientras que el 63.2% restante corresponde a mujeres. Estos datos indican una leve brecha de género en la representación de los SEREMI en la región, siendo las mujeres mayoritarias en estos roles administrativos.

Asimismo, se ha replicado este estudio para la Región Metropolitana, el listado de las de Secretarios y Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) se puede apreciar en el anexo L.

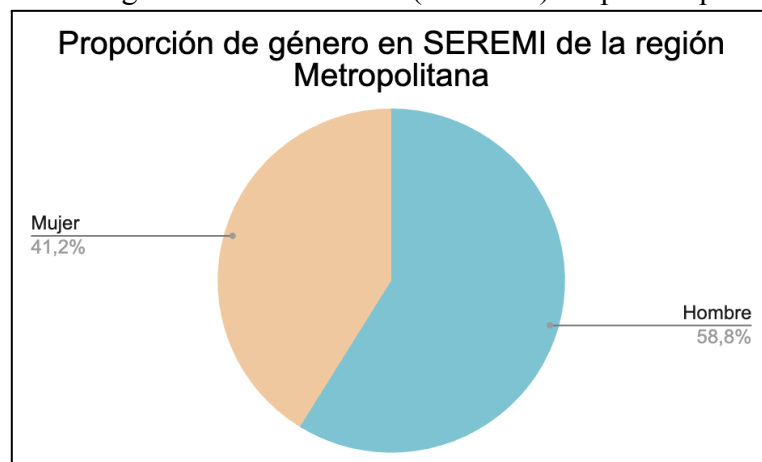


Gráfico 12: Proporción de secretarios y las secretarías regionales ministeriales en Septiembre del 2023 en la Región Metropolitana (Elaboración propia)

El análisis del gráfico revela que en la Región Metropolitana, la proporción de Secretarios y Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) es del 58.8% para hombres, mientras que el 41.2% restante corresponde a mujeres. Estos datos indican una leve brecha de género en la representación de los SEREMI en la región, siendo los hombres mayoritarios en estos roles administrativos.

Ámbito público - económico

En el contexto de una exhaustiva evaluación sobre la dinámica socioeconómica de la región del Biobío, se recurrió a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de las

regiones correspondientes. Este análisis se centró específicamente en la participación laboral de hombres y mujeres, la brecha salarial entre ambos géneros y la tasa de desocupación de la población, proporcionando una visión detallada de la situación laboral en la región.

Cabe destacar que todos los datos considerados fueron obtenidos hasta septiembre de 2023. Además, los resultados obtenidos se compararon con las regiones de Valparaíso y Metropolitana, las tres con mayor cantidad de habitantes, para contextualizar y entender la posición relativa del Biobío en comparación con otras áreas, permitiendo así identificar tendencias regionales y áreas de mejora potenciales.

- *Participación laboral de hombres y mujeres*

A partir de la información extraída del Boletín de Empleo Trimestral que ha sido publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) el 29 de septiembre de 2023 para cada región pertinente. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023)

Para le región del Biobío se puede apreciar el siguiente gráfico:

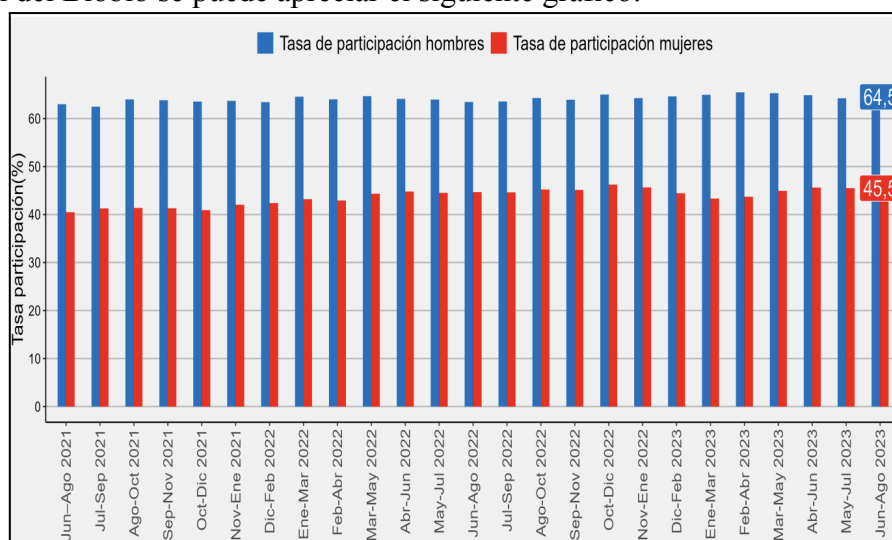


Gráfico 13: Participación laboral de hombres y mujeres de la región del Biobío (Fuente: Extraído del Boletín Empleo Trimestral de la Región del Biobío, edición 162) (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023)

Según el gráfico analizado, la participación de hombres alcanza el 64,3%, mientras que la tasa correspondiente a mujeres se sitúa en el 45,6%. Estos datos reflejan una brecha significativa en la participación laboral entre géneros en la región, ya que existe 19 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres, sugiriendo la necesidad de examinar más a fondo los factores que podrían estar contribuyendo a estas disparidades y trabajar hacia estrategias que fomenten una participación más equitativa en el ámbito laboral del Biobío.

Además al comparar la participación laboral femenina con la meta del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile, que es tener la participación laboral femenina en 60%, la región del Biobío, tiene una diferencia de 14,5%.

En cuanto la participación de hombres y mujeres de la región de Valparaíso, se puede apreciar lo siguiente:

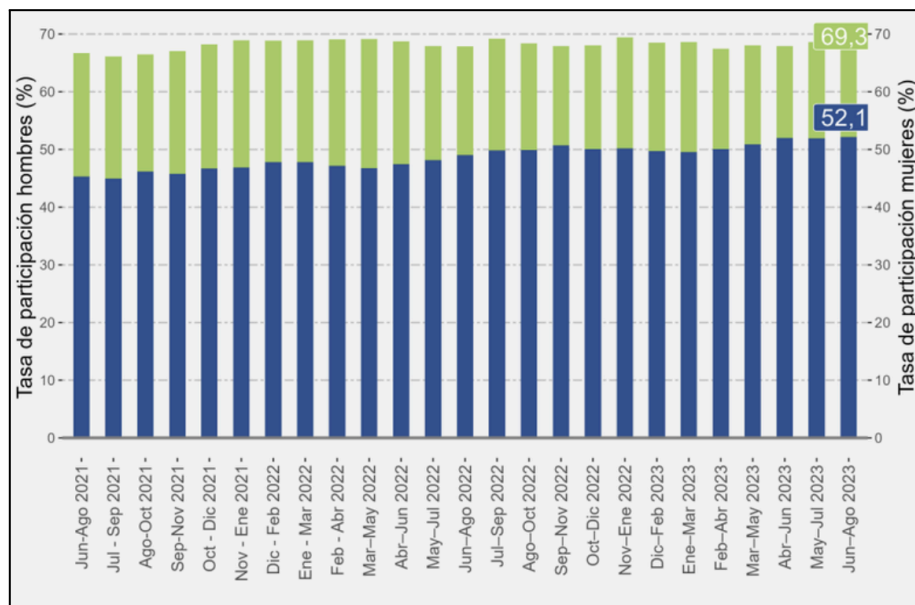


Gráfico 14: Participación laboral de hombres y mujeres de la región del Valparaíso (Fuente: Extraído del Boletín Empleo Trimestral de la Región de Valparaíso edición 88) (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Según el análisis del gráfico, la tasa de participación de hombres alcanza el 69.3%, mientras que la tasa correspondiente a mujeres se sitúa en el 51.1%. Estos números reflejan una brecha significativa en la participación laboral por género en la región de Valparaíso, dado que existe una brecha de participación de 17,2 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres. (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Además al comparar la participación laboral femenina con la meta del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile, que es tener la participación laboral femenina en 60%, la región de Valparaíso tiene una diferencia de 8,9%.

En cuanto la participación de hombres y mujeres de la región Metropolitana, se pudo obtener que la la tasa de participación de los hombres 74,8% y la tasa de participación de las mujeres fue de 56,1%, correspondiente al trimestre móvil junio 2023 - agosto 2023. Donde estos números reflejan una brecha significativa en la participación por género en la región Metropolitana de 18,7 puntos porcentuales en desventaja para las mujeres. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023)

Además al comparar la participación laboral femenina con la meta del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile, que es tener la participación laboral femenina en 60%, la región Metropolitana, tiene una diferencia de 3,9%.

También se estudia la tasa de participación laboral de hombres y mujeres a nivel nacional, donde se obtiene el siguiente gráfico:

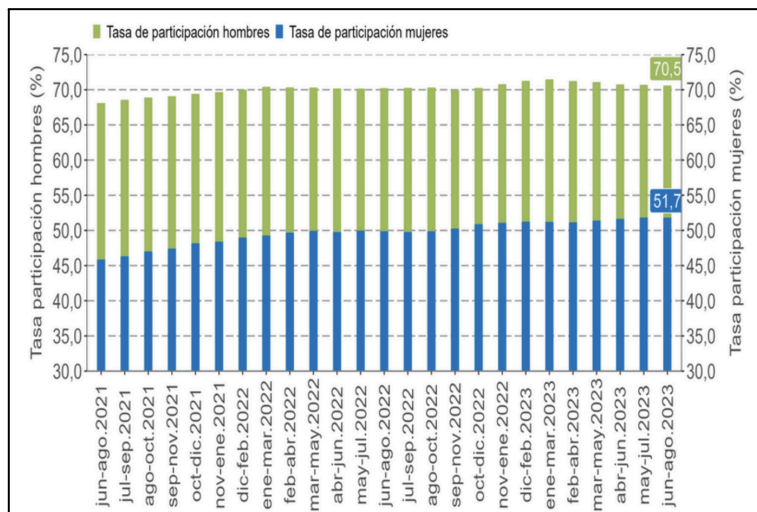


Gráfico 15: Participación laboral de hombres y mujeres a nivel nacional (Fuente: Extraído del Boletín Empleo Trimestral a nivel nacional edición 299) (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

El análisis del gráfico revela claramente disparidades significativas en la participación laboral entre hombres y mujeres. En este contexto, la participación laboral de las mujeres se sitúa en el 51.7%, mientras que los hombres muestran una tasa notablemente superior, alcanzando el 70.5% a nivel nacional. Estos datos subrayan una brecha de género evidente en la participación en el ámbito laboral, indicando que la presencia y la contribución de las mujeres en comparación con los hombres están desequilibradas. (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Además al comparar la participación laboral femenina con la meta del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile, que es tener la participación laboral femenina en 60%, a nivel nacional, tiene una diferencia de 8,3%.

- Brecha salarial entre hombres y mujeres

Ahora se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres para la región del Biobío, la información utilizada para este análisis fue extraída de la Síntesis de Resultados–ESI 2022 que fue publicada por INE. Para esto se utiliza el ingreso medio mensual de las personas ocupadas según el sexo.

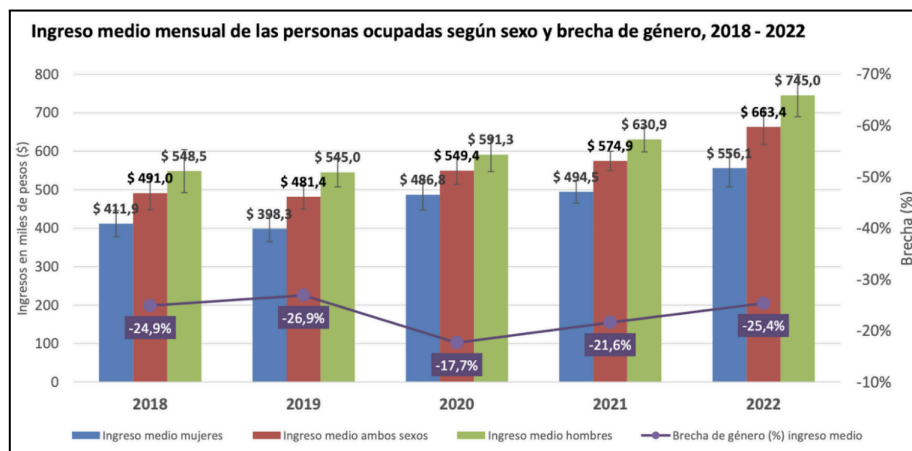


Gráfico 16: Ingreso medio mensual de las personas ocupadas de la región del Biobío (Fuente: Extraído del Síntesis de Resultados–ESI 2022 Región del Biobío) (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

A lo largo de los años, el gráfico histórico del ingreso medio mensual de personas ocupadas y la brecha de género en la región del Biobío revela tendencias notables. En 2018, la brecha era del -24,9%, indicando que las mujeres ganaban un 24,9% menos que los hombres. En 2019, esta disparidad se amplió a un -26,9%. Sin embargo, en 2020 se observó una disminución inusual de la brecha al -17,7%, fenómeno que se vincula con la hipótesis de que la pandemia podría haber influido, ya que este año estuvo marcado por múltiples despidos y cambios en la dinámica laboral. En 2021, la brecha se amplió nuevamente a un -21,6%, y en 2022 alcanzó el -25,4%. Estos datos subrayan una persistente desigualdad salarial de género en la región, destacando la necesidad de estrategias y políticas para abordar estas disparidades y promover una equidad salarial efectiva entre hombres y mujeres. (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Se ha replicado este estudio para la región de Valparaíso, los datos se muestran a continuación:

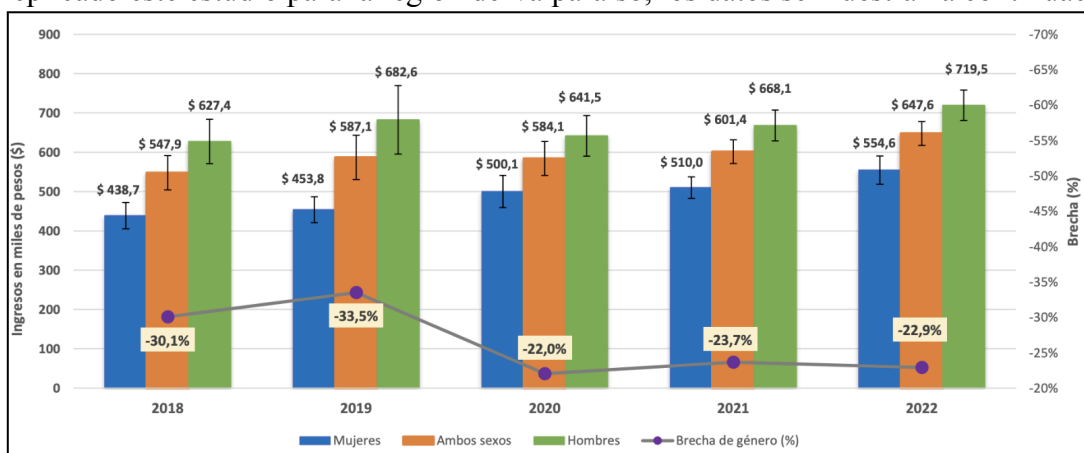


Gráfico 17: Ingreso medio mensual de las personas ocupadas de la región de Valparaíso (Fuente: Extraído del Síntesis de Resultados-ESI 2022 Región de Valparaíso) (Instituto Nacional de Estadísticas, n.d.)

A lo largo de los años, el análisis del gráfico histórico del ingreso medio mensual y la brecha de género en la región de Valparaíso presenta patrones notables. En 2018, la brecha era del -30,1%, indicando que las mujeres reciben un sueldo considerablemente menos que los hombres. En 2019, la disparidad salarial se amplió aún más, con una brecha del -33,5%.

No obstante, en 2020 se observó una mejora con una brecha del -22%, marcando un cambio inusual que podría vincularse con la pandemia, dado que este año estuvo marcado por múltiples despidos y cambios en la dinámica laboral. En 2021, la brecha se situó en el -23,7%, y en 2022, aunque hubo una pequeña reducción, la brecha permaneció significativa en el -22,9%. (Instituto Nacional de Estadísticas, n.d.)

Se ha replicado este estudio para la región Metropolitana, los datos se muestran a continuación:

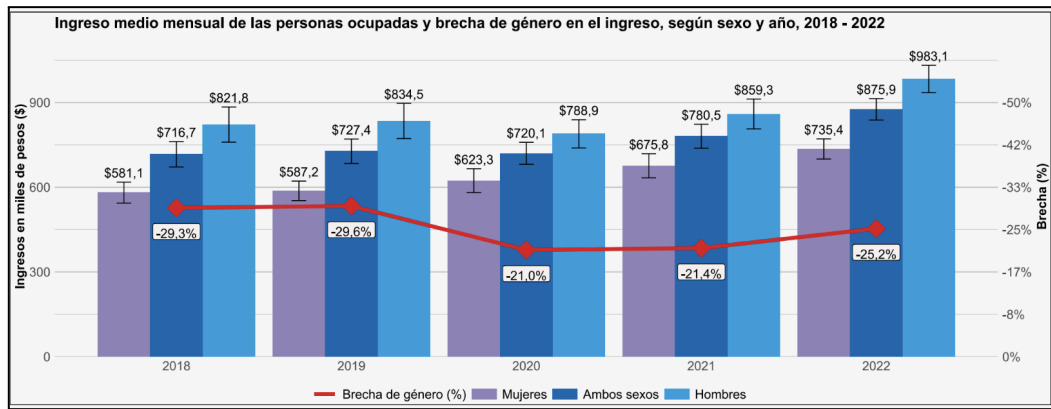


Gráfico 18: Ingreso medio mensual de las personas ocupadas de la región Metropolitana (Fuente: Extraído del Síntesis de Resultados-ESI 2022 Región Metropolitana) (Instituto Nacional de Estadísticas, n.d.)

A lo largo de los años, el análisis del gráfico histórico del ingreso medio mensual y la brecha de género en la Región Metropolitana ofrece perspectivas valiosas sobre la igualdad salarial. En 2018, la diferencia era del -29,3%, indicando que las mujeres percibían un salario un 29,3% menor que los hombres. En 2019, esta discrepancia persiste con un porcentaje del -29,6%.

Sin embargo, en 2020, se notó una ligera mejoría con una brecha del -21%, reflejando ingresos diferentes para mujeres y hombres. En 2021, la brecha se mantuvo en el -21,4%. En 2022, a pesar de un aumento en los ingresos de ambas partes, la disparidad se amplió al -25,2%. (Instituto Nacional de Estadísticas, n.d.)

- *Tasa de desocupación de la población*

Ahora se analiza la tasa de desocupación entre hombres y mujeres en la región del Biobío, utilizando la información del BOLETÍN EMPLEO TRIMESTRAL edición 162 de la región publicado por el INE:

A continuación se muestra una tabla de la tasa de desocupación de la región del Biobío, tabla que considera desde junio-agosto de 2022 hasta junio-agosto de 2023:

Tasa de desocupación (%)	Jun-Ago	Jul-Sep	Ago-Oct	Sep-Nov	Oct-Dic	Nov-Ene	Dic-Feb	Ene-Mar	Feb-Abr	Mar-May	Abr-Jun	May-Jul	Jun-Ago
Total Región	7,2	6,8	6,8	6,3	6,8	6,8	7,0	7,3	7,6	8,1	8,3	8,3	8,6
Mujeres	7,7	7,2	7,6	6,8	7,6	7,3	7,5	7,5	8,8	9,4	9,7	8,6	8,2
Hombres	6,9	6,4	6,2	5,9	6,2	6,4	6,5	7,1	6,8	7,2	7,2	8,0	9,0

Gráfico 19: Tasa de desocupación por trimestre en la región del Biobío (Fuente: Extraído del boletín empleo trimestral Región del Biobío, edición 162) (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023)

Al analizar la tabla que presenta las tasas de desocupación de hombres y mujeres en la región del Biobío, se evidencia una brecha de género en distintos trimestres. En general, las tasas de desocupación para las mujeres son ligeramente más altas que las de los hombres en la mayoría de los períodos, reflejando una persistente brecha en el acceso al empleo. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023)

Ahora se presenta una tabla para la región de Valparaíso:

Tasa de desocupación (%)	Jun-Ago	Jul-Sep	Ago-Oct	Sep-Nov	Oct-Dic	Nov-Ene	Dic-Feb	Ene-Mar	Feb-Abr	Mar-May	Abr-Jun	May-Jul	Jun-Ago
Total Región	8,5	8,9	8,3	8,1	7,7	7,8	7,6	8,3	8,0	8,1	8,4	9,1	9,4
Mujeres	8,2	9,1	8,9	9,3	9,2	9,1	9,0	8,8	8,5	8,0	8,5	9,4	9,9
Hombres	8,7	8,7	7,8	7,2	6,5	6,8	6,5	8,0	7,6	8,1	8,3	8,9	9,0

Gráfico 20: Tasa de desocupación por trimestre en la región de Valparaíso (Fuente: Extraído del boletín empleo trimestral Región de Valparaíso., edición 88) (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Al revisar la información que muestra las tasas de desocupación de hombres y mujeres en la región de Valparaíso, se observa una diferencia en diversos trimestres. En líneas generales, las tasas de desempleo para las mujeres son ligeramente más elevadas que las de los hombres en la mayoría de los períodos, indicando una brecha persistente en las oportunidades de empleo. (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Para la región Metropolitana no se pudo encontrar la información de la misma forma que se presentó para las otras regiones, sin embargo, el último trimestre, es decir, para junio-agosto 2023, la tasa de desocupación de hombres fue de 9,4% y la tasa de desocupación de mujeres fue de 9,8%, cifras que también indican brecha de género en la tasa de desocupación para la región. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023)

Ámbito privado - económico

Se exploraron las empresas del Biobío certificadas en la Norma 3262:3021, con información obtenida del Ministerio de la Mujer. Este aspecto del análisis amplió la perspectiva, ofreciendo insights cruciales sobre el involucramiento y reconocimiento de las empresas en prácticas que fomentan la igualdad de género.

Además, se investigó información de la Cámara de Producción y del Comercio Biobío (CPC Biobío).

- *Empresas del Biobío certificadas en la Norma 3262:2021*

Hasta el 25 de septiembre de 2023, se registraron un total de 1,508,032 empresas en el sistema de impuestos internos a nivel nacional, según los datos correspondientes al año 2022. De estas, 110,287 empresas tenían su sede en la región del Biobío, lo que representaba un significativo porcentaje del total de empresas en el país. (Servicios de Impuestos Internos, 2023, #)

En un pasado reciente, específicamente hasta septiembre de 2023, 98 empresas a nivel nacional contaban con la prestigiosa certificación en la norma 3262:2021. De este grupo selecto, solo 3 empresas tenían su casa matriz en la región del Biobío que cuentan con la certificación en la norma. En el anexo M, se puede observar el listado de empresas que se encuentran certificadas, además de su ubicación regional. (SERNAMEG, n.d.)

Para ofrecer una perspectiva más detallada, el porcentaje de empresas certificadas en el Biobío con respecto al total de empresas registradas en la región hasta esa fecha se situaba en un 0.0027%.

Este dato refleja una proporción notablemente baja de empresas certificadas en comparación con el total de negocios en la región. Esta disparidad numérica sugiere que la adopción de prácticas de igualdad de género y equidad laboral, tal como lo propone la norma 3262:2021, es aún limitada en la región.

- *Proporción de mujeres y hombres en directorios de las empresas pertenecientes a CPC BIOBÍO*

La revisión de la radiografía de indicadores de género Biobío 2023, publicada por la Cámara de la Producción y el Comercio Biobío (CPC Biobío), no solo proporciona una visión detallada sobre la participación y roles de género en las empresas afiliadas, sino que también permite identificar brechas de género significativas. Este estudio exhaustivo abarca datos relevantes sobre la demografía laboral, roles de liderazgo y la representación de género en las diferentes estructuras empresariales que conforman la CPC Biobío. Al explorar esta biografía de género, se obtiene una visión completa de las dinámicas de género en el ámbito empresarial en la región del Biobío, facilitando la identificación de desafíos específicos y oportunidades para promover la equidad de género.

Al explorar la distribución de género en los órganos directivos de las empresas asociadas a la CPC Biobío, surge una realidad en la que solo el 24,2% de las posiciones directivas son ocupadas por mujeres, mientras que un 75,8% corresponden a hombres. Este desequilibrio se refleja también en los niveles gerenciales, donde el 76,2% de los cargos son ocupados por hombres y solo el 23,8% por mujeres. Aunque se aprecia un ligero aumento en la representación femenina en roles de jefatura, con un 32% de mujeres frente al 68% de hombres en posiciones similares, la brecha persiste.

En una perspectiva global, al comparar estas cifras con estándares internacionales, se destaca que la región del Biobío se encuentra por encima del promedio nacional chileno, pero aún queda rezagada respecto al panorama internacional. Mientras que en la OCDE el promedio de mujeres en los directorios de grandes empresas alcanza el 28%, Chile presenta un promedio del 17,1%, señalando la necesidad de esfuerzos adicionales para equiparar las oportunidades de liderazgo para mujeres en la región del Biobío con estándares internacionales de igualdad de género en el ámbito empresarial. Este análisis pone de manifiesto la importancia de implementar medidas que fomenten una representación más equitativa y diversa en los altos niveles de toma de decisiones en el ámbito empresarial local. (Cámara de la producción y del Comercio & Universidad del Desarrollo, 2023)

- *Proporción de mujeres y hombres en las empresas pertenecientes a CPC BIOBÍO*

Al analizar globalmente la composición de la fuerza laboral en las empresas pertenecientes a CPC Biobío, se evidencian desigualdades proporcionales en cuanto a la participación de mujeres. Se constata que únicamente el 29% de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres, mientras que un 70,3% son desempeñados por hombres. Estos datos subrayan la existencia de una marcada disparidad en la distribución de género dentro del entorno laboral evaluado.

A nivel general, considerando la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas analizadas, se observan diferencias proporcionales en términos de participación femenina, con sólo un 29% de puestos de trabajo ocupados por mujeres y un 70,3% ocupado por hombres. (Cámara de la producción y del Comercio & Universidad del Desarrollo, 2023)

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

Tabla 3 Proporción de mujeres y hombres en las empresas pertenecientes a CPC BIOBÍO (Fuente: Extraído de la radiografía de indicadores de género Biobío 2023) (Cámara de la producción y del Comercio & Universidad del Desarrollo, 2023)

- *Brechas salariales de las empresas pertenecientes a CPC BIOBÍO*

En el contexto de una creciente conciencia sobre la importancia de la equidad de género en el ámbito laboral, se llevó a cabo un estudio exhaustivo para evaluar en qué medida las empresas pertenecientes a CPC Biobío tienen identificadas las brechas salariales que puedan existir en sus distintos niveles jerárquicos. El análisis se centró especialmente en comprender la situación en gerencias y jefaturas, buscando obtener una visión detallada de la distribución salarial entre hombres y mujeres en estas categorías. A través de esta iniciativa, se pretendió no solo arrojar luz sobre la magnitud de las brechas salariales, sino también subrayar la importancia de contar con información precisa como punto de partida para diseñar estrategias efectivas en pro de la equidad de género en el ámbito laboral. Este estudio es valioso recurso para orientar acciones correctivas y formativas que impulsen ambientes laborales más justos y equitativos.

Es relevante destacar el notable número de organizaciones que informan la ausencia de brechas salariales, evidenciando un 0% en los niveles gerenciales (32%) y de jefatura (30%). En contraste, se observa un 8% y 10% de brechas salariales en los rangos de 1-10% en los niveles gerenciales y ejecutivos, respectivamente. Estas cifras se alinean con el 13,6% señalado en el Cuarto Reporte de Indicadores de Género ante la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), destacando los desafíos tanto a nivel regional como nacional para abordar y cerrar estas brechas de manera proporcional.

Sin embargo, resulta crucial resaltar el número significativo de entidades, tanto en gerencias (42%) como en jefaturas (48%), que no han estimado la brecha salarial en sus empresas. Esta omisión subraya la importancia del cálculo de este dato como punto de partida para el diseño de estrategias de gestión en materia de equidad de género. La obtención de información precisa no solo permite identificar las brechas existentes, sino que también facilita la formulación de medidas correctivas y formativas específicas que se implementarán a nivel empresarial. Este enfoque estratégico se revela como un componente esencial para avanzar hacia ambientes laborales más equitativos y justos. (Cámara de la producción y del Comercio & Universidad del Desarrollo, 2023)

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

Tabla 4: Brechas salariales de las empresas pertenecientes a CPC BIOBÍO (Fuente: Extraído de la radiografía de indicadores de género Biobío 2023) (Cámara de la producción y del Comercio & Universidad del Desarrollo, 2023)

- *Empresas pertenecientes a CPC BIOBÍO con políticas de equidad de género*

En el panorama empresarial de la región del Biobío, un revelador estudio ha puesto de manifiesto que el 63% de las empresas no cuenta con una política formal de compromiso con la igualdad de género. En contraste, un 37% de las empresas encuestadas ha declarado poseer una política específica orientada a fomentar la equidad de género en su entorno laboral. Este hallazgo subraya la diversidad de enfoques adoptados por las empresas locales en relación con la promoción de prácticas igualitarias. La existencia o ausencia de políticas formales en este ámbito no solo refleja la falta de compromiso de las empresas con la igualdad de género, sino que también destaca la necesidad de evaluar y abordar de manera efectiva las brechas existentes para construir entornos laborales más equitativos y justos. (Cámara de la producción y del Comercio & Universidad del Desarrollo, 2023)

Ámbito privado - político

Las asociaciones gremiales, al representar a múltiples empresas dentro de un sector específico, tienen la capacidad de influir en la legislación a través de su participación en debates, la presentación de propuestas y la defensa de los intereses comunes del sector. Por otro lado, las empresas individuales también pueden influir en las leyes mediante la formación de grupos de interés, la práctica de lobbying y su participación activa en cámaras empresariales. Estas acciones están diseñadas para proteger los intereses comerciales de las empresas y promover políticas que favorezcan el desarrollo y crecimiento de sus respectivos sectores. En conjunto, tanto las asociaciones gremiales como las empresas desempeñan un papel fundamental en el proceso legislativo al asegurar que se consideren sus perspectivas y necesidades en la elaboración de nuevas leyes y regulaciones. Por lo que, asociaciones gremiales emiten declaraciones públicas en apoyo a algunas de las iniciativas de género implementadas por el gobierno. Esta práctica refleja un compromiso con la igualdad de género y puede contribuir a fortalecer la legitimidad y el impacto de dichas iniciativas. Al hacerlo, las empresas no solo demuestran su respaldo a las políticas gubernamentales en materia de género, sino que también pueden influir en la opinión pública y promover un cambio cultural hacia la igualdad de género en la sociedad.

Durante un estudio del área de sección de noticias de CPC Biobío en el año 2023, no se hallaron declaraciones públicas que respalden iniciativas relacionadas con la equidad de género. Esta

ausencia de apoyo público a tales iniciativas refleja una brecha de género significativa en la esfera de la participación empresarial-política en la región. La falta de respaldo por parte de las empresas y asociaciones gremiales en cuestiones de género puede contribuir a perpetuar desigualdades y obstaculizar el avance hacia una sociedad más equitativa. La participación activa del sector empresarial en la promoción de la igualdad de género es crucial para generar un cambio positivo y garantizar que se aborden adecuadamente las necesidades y preocupaciones de todas las personas en la sociedad.

Ámbito económico

Existe un indicador que arroja una brecha de género en el nivel económico que afecta a nivel social y familiar, el cual ha sido destacada por los actores relevantes, además de ser respaldada por un estudio de ComunidadMujer, el indicador es el siguiente:

- *Distribución de horas de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado*

El esfuerzo no remunerado dedicado al trabajo doméstico y de cuidado consume una parte significativa del tiempo y energía de la mayoría de las mujeres, teniendo un impacto fundamental tanto en la reproducción de la sociedad como en sus condiciones de vida y oportunidades de progreso. Según el estudio “Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile” realizado por ComunidadMujer y publicado en 2019, el trabajo doméstico no remunerado representó un 22% del Producto Interno Bruto ampliado.

En la tabla 5, se presenta una tabla de el Número anual de horas (millones) de Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado (TDCNR; población de 15 años o más), según sexo y región, 2015, en términos de distribución regional, se observa que las regiones que contribuyen mayormente son la Metropolitana (44,5%), seguida por Valparaíso (11,7%) y el Biobío (11,3%), reflejando la concentración poblacional en estas áreas.

Pudiéndose ver que la región del Biobío es la tercera región donde más se concentra el trabajo doméstico no remunerado. Sin embargo, al analizar la proporción de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de las mujeres versus el de la región, se puede apreciar que la región del Biobío ubica el quinto lugar, llevándose las mujeres de la región el 72,2% de los trabajos no remunerados, lo que evidencia una marcada brecha de género en la distribución del trabajo no remunerado en la región.(ComunidadMujer, 2019)

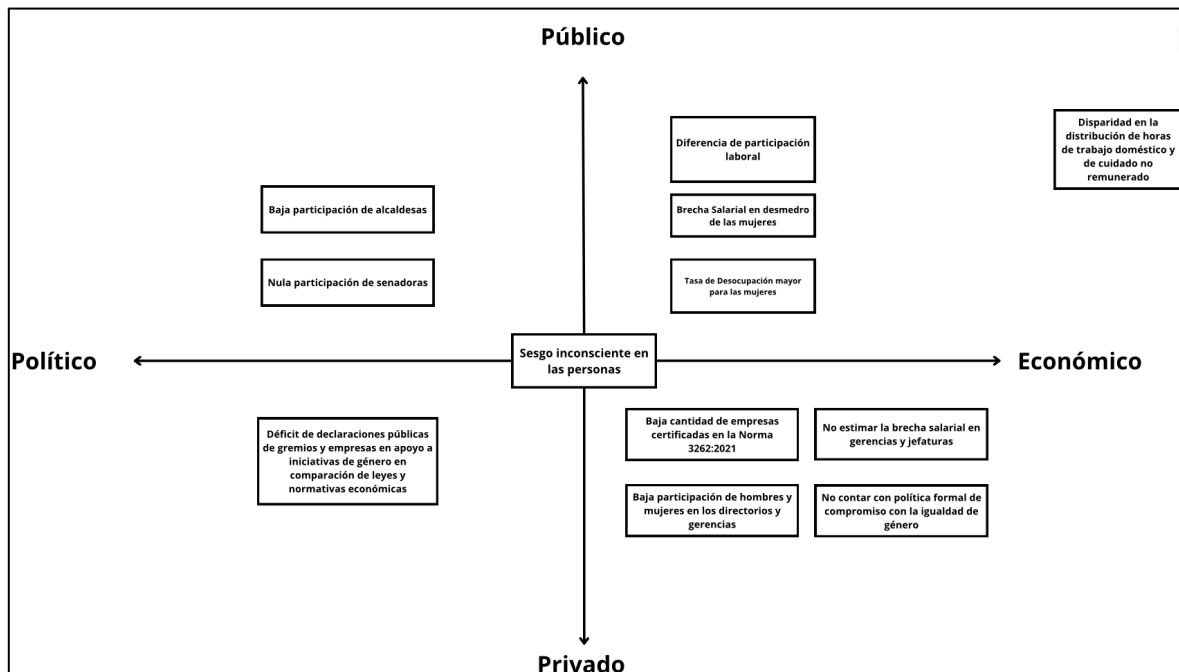
Esta discrepancia señala una división desigual del trabajo no remunerado, donde las mujeres asumen una carga desproporcionadamente mayor en comparación con los hombres, lo que limita sus oportunidades de participación en otros ámbitos, como la educación, el empleo remunerado o el desarrollo profesional. Además, esta brecha de género perpetúa y refuerza las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres, contribuyendo a la reproducción de roles de género tradicionales y a la perpetuación de estereotipos discriminatorios

Región	Horas anuales de TDCNR (millones)			Distribución regional del TDCNR total	TDCNR mujeres/ TDCNR región	Promedio horas al año de TDCNR por mujer
	Mujeres	Hombres	Total			
País	14.013	5.525	19.537	100%	71,7%	2.159
Arica y Parinacota	126	54	180	0,9%	70,3%	1.936
Tarapacá	333	151	484	2,5%	68,9%	2.722
Antofagasta	527	229	757	3,9%	69,7%	2.322
Atacama	270	90	361	1,8%	75,0%	2.516
Coquimbo	597	236	832	4,3%	71,7%	2.220
Valparaíso	1.567	717	2.284	11,7%	68,6%	2.197
Metropolitana	6.284	2.410	8.695	44,5%	72,3%	2.160
O'Higgins	650	253	903	4,6%	72,0%	2.388
Maule	504	141	646	3,3%	78,1%	1.733
Biobío	1.591	612	2.202	11,3%	72,2%	2.127
La Araucanía	561	211	772	4,0%	72,6%	1.887
Los Ríos	277	116	393	2,0%	70,4%	2.469
Los Lagos	525	219	744	3,8%	70,6%	2.050
Aysén	76	35	111	0,6%	68,2%	2.155
Magallanes	123	50	173	0,9%	71,1%	1.958

Tabla 5: Número anual de horas (millones) de Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado (TDCNR; población de 15 años o más), según sexo y región, 2015. Fuente: Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile por ComunidadMujer (ComunidadMujer, 2019)

7.3.3 Brechas de género de la región

Tras un exhaustivo análisis de la información proporcionada, se ha identificado una serie de brechas de género en distintos ámbitos, tanto económicos como políticos, tanto en el sector público como en el privado. Para una comprensión más clara y visual de estas disparidades, se presenta un mapa detallado que destaca las brechas identificadas, segmentadas por sector y ámbito correspondiente.



Mapa 3: Brechas de género de la región del Biobío

Brechas sector público-político

Baja participación de alcaldesas

La región del Biobío presenta una significativa brecha de género en la distribución de alcaldes y alcaldesas, evidenciada por el 12.1% de alcaldesas frente al 87.9% de alcaldes. Esta disparidad numérica subraya la necesidad de abordar barreras que limitan la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones a nivel comunal. La reducción de esta brecha no solo es esencial para alcanzar una representación justa en el ámbito político, sino también para fomentar la diversidad de perspectivas y experiencias en la formulación de políticas locales, contribuyendo así a un ambiente más inclusivo y representativo.

Nula participación de senadoras

La representación senatorial en la región del Biobío presenta una brecha significativa, con una proporción del 100% de senadores. Está marcada desigualdad subraya la necesidad urgente de abordar factores que limitan la participación de las mujeres en roles legislativos. Implementar estrategias y políticas inclusivas es crucial para cerrar esta brecha de género y promover un sistema político más inclusivo y representativo en la región.

Brechas sector público-económico

Diferencia de participación laboral

La participación laboral de las mujeres en la región del Biobío es del 45.6%, en comparación con el 64.3% de los hombres, evidenciando una brecha de 19 puntos porcentuales. Esta disparidad destaca la necesidad de examinar los factores que contribuyen a las disparidades y trabajar hacia estrategias que fomenten una participación más equitativa en el ámbito laboral. La igualdad de oportunidades es esencial para abordar esta brecha y promover un entorno laboral inclusivo. Además, es relevante aumentar la participación laboral de las mujeres ya que la meta nacional del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018–2030), busca alcanzar el 60%. Este marcado contraste posiciona a la región del Biobío en una situación considerablemente alejada de la meta nacional.

Brecha Salarial en desmedro de las mujeres

A pesar de las fluctuaciones, persiste una desigualdad salarial de género en la región del Biobío, con una brecha que varía entre el -17.7% y el -26.9% en desmedro de las mujeres. Esta persistencia subraya la necesidad de estrategias y políticas para abordar estas disparidades y promover una equidad salarial efectiva entre hombres y mujeres. El análisis histórico de la brecha resalta la necesidad de enfoques continuos para eliminar esta desigualdad.

Tasa de Desocupación mayor para las mujeres

Las tasas de desocupación para las mujeres en la región del Biobío son ligeramente más altas que las de los hombres en la mayoría de los períodos, indicando una brecha persistente en el acceso al empleo. Esta disparidad resalta la necesidad de abordar las oportunidades de empleo y trabajar hacia la igualdad de oportunidades laborales. Diseñar estrategias para reducir estas brechas son esenciales para fomentar una participación más equitativa en el mercado laboral.

Brechas sector privado-económico

Baja participación de hombres y mujeres en los directorios y gerencias

Se identifica una brecha de género en la participación de hombres y mujeres en los directorios y gerencias de las organizaciones analizadas. Los datos revelan una marcada disparidad, donde apenas un 24,2% de los puestos en directorios y un 23,8% en cargos gerenciales son ocupados por mujeres, indicando una clara desigualdad en los niveles de liderazgo. Aunque la presencia femenina es ligeramente mayor en las jefaturas, con un 32% de estas posiciones ocupadas por mujeres, aún persiste una brecha significativa. Fomentar la participación de las mujeres en roles ejecutivos y de gestión es crucial, ya que conlleva una serie de beneficios tangibles. Esta diversidad de perspectivas no solo enriquece la toma de decisiones, sino que también puede impulsar el rendimiento financiero, promover la competitividad y mejorar el ambiente laboral, fortaleciendo así la imagen de responsabilidad social corporativa.

No estimar la brecha salarial en gerencias y jefaturas

Se identifica una brecha de género en la falta de estimación de la brecha salarial en gerencias y jefaturas. A pesar de algunos avances, persisten desafíos en materia de equidad salarial entre hombres y mujeres. La ausencia de políticas que aborden estas desigualdades refleja una necesidad urgente de compromiso por parte de las organizaciones para promover una cultura de igualdad de género. Es fundamental que las prácticas y políticas de equidad de género sean respaldadas por la alta dirección y se integren en los procesos centrales de la empresa.

No contar con política formal de compromiso con la igualdad de género

La falta de una política formal de compromiso con la igualdad de género. El diagnóstico regular de las disparidades de género y el establecimiento de objetivos medibles son pasos esenciales para avanzar hacia la igualdad de género. Además, la formación y capacitación en liderazgo y gestión de la equidad de género son fundamentales para cultivar una cultura empresarial inclusiva y empática. El compromiso de los líderes con la equidad de género impulsa cambios significativos en la organización, fortaleciendo el cumplimiento normativo y la reputación empresarial.

Baja cantidad de empresas certificadas en la Norma 3262:2021

Aunque la región del Biobío cuenta con un bajo porcentaje (0.0027%) de empresas certificadas en comparación con el total de empresas registradas, este dato indica una adopción limitada de prácticas de igualdad de género y equidad laboral. Esta disparidad sugiere la necesidad de promover y fomentar la adopción de prácticas que impulsen la igualdad de género en las empresas de la región, asegurando un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

Además, como parte del análisis, se ha identificado una brecha de género que afecta de manera transversal a todos los sectores y ámbitos considerados. Esta brecha, que atraviesa tanto el sector público como el privado, así como los ámbitos económicos y políticos, subraya la necesidad de abordar las disparidades de género de manera integral y sistémica en la región.

Sesgo inconsciente

Se ha identificado una brecha de género en forma de sesgo inconsciente en las personas, una tendencia arraigada pero no siempre reconocida que influye en las decisiones y percepciones cotidianas. Este sesgo, muchas veces sutil y subyacente, puede conducir a discriminaciones inadvertidas y limitaciones de oportunidades basadas en el género. La relevancia de este fenómeno radica en su capacidad para perpetuar estereotipos de género y reforzar desigualdades estructurales en la sociedad. Las consecuencias de este sesgo pueden ser profundas, ya que afecta desde la contratación y promoción laboral hasta la distribución de responsabilidades domésticas y el acceso a recursos y oportunidades. Abordar este sesgo inconsciente se vuelve fundamental para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades independientemente de su género.

Brechas sector privado-político

Déficit de declaraciones públicas de gremios y empresas en apoyo a iniciativas de género en comparación de leyes y normativas económicas

Una brecha significativa en el sector privado-político en relación con la igualdad de género radica en el déficit de declaraciones públicas por parte de gremios y empresas en apoyo a iniciativas de género, en comparación con las expresadas sobre leyes y normativas económicas. Mientras que existen numerosas intervenciones y pronunciamientos en relación con temas económicos en general, las manifestaciones específicas en respaldo a iniciativas de género son notablemente escasas. Esta disparidad refleja una falta de compromiso por parte del sector privado y político en abordar activamente las desigualdades de género y promover la equidad en el ámbito laboral y social. Además, resalta la necesidad de una mayor sensibilización y acción por parte de las empresas y asociaciones gremiales para respaldar y promover activamente medidas que promuevan la igualdad de género y la inclusión en todos los aspectos.

Brecha sector económico

Disparidad en la distribución de horas de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

El hecho de que las mujeres realicen el 72,2% del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de la región del Biobío, subraya una marcada disparidad de género en la asignación de responsabilidades hogareñas. Esta desigualdad evidencia una distribución desequilibrada del trabajo no remunerado, donde las mujeres enfrentan una carga significativamente mayor en comparación con los hombres, lo que restringe sus oportunidades de participación en otros ámbitos como la educación, el empleo remunerado y el desarrollo profesional. Esta brecha de género, además, perpetúa y refuerza las disparidades sociales y económicas entre géneros, fomentando la reproducción de roles tradicionales y la persistencia de estereotipos discriminatorios. En este sentido, se constata que estas dinámicas impactan en la autonomía y la igualdad de oportunidades para las mujeres en la sociedad.

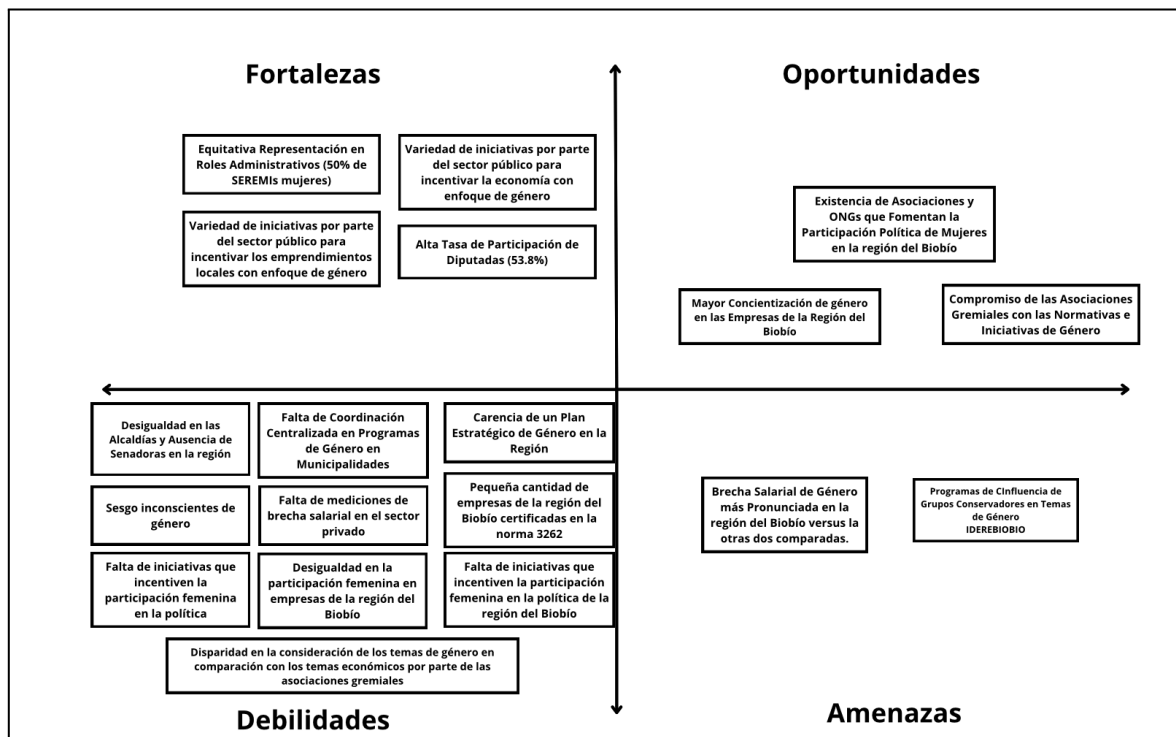
Recomendaciones

Caracterización de emprendedores de la región del Biobío

Lamentablemente, a pesar de los esfuerzos realizados, no se logró obtener la información deseada sobre la caracterización de emprendedores en la región del Biobío. Sería de gran utilidad contar con estos datos, ya que permitirían comprender mejor el panorama emprendedor local. Ser capaces de caracterizar los emprendimientos por edad y género brindaría una visión más completa y detallada de la diversidad y distribución de iniciativas en la región. Además, ayudaría a identificar el impacto que estas iniciativas están teniendo en el ecosistema emprendedor, permitiendo orientar de manera más efectiva los recursos y apoyos hacia aquellos emprendimientos que están generando mayores beneficios para la comunidad y la economía local.

Además, sería fundamental identificar si existen brechas de género en este ámbito emprendedor. Obtener datos sobre la participación de hombres y mujeres en el sector empresarial de la región del Biobío ayudaría a comprender mejor la equidad de género en el emprendimiento local y a diseñar políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades para todos los emprendedores, independientemente de su género. La detección de posibles disparidades de género permitiría implementar acciones específicas para fomentar la participación y el éxito empresarial de las mujeres en la región.

7.4 FODA en materia de género de la región del Biobío



Mapa 4: FODA en materia de género de la región del Biobío

Fortalezas:

Alta tasa de participación de diputadas (53.8%)

La alta tasa de participación de diputadas, alcanzando el 53.8%, refleja un avance significativo hacia la igualdad de género en la representación política. Este hecho demuestra un cambio positivo en las estructuras de poder y la inclusión de la voz femenina en la toma de decisiones legislativas. La diversidad de género en el ámbito político puede conducir a la implementación de políticas más inclusivas que aborden las necesidades y preocupaciones de todas las personas, independientemente de su género. Esta situación se presenta como una fortaleza evidente, ya que la representación equitativa de mujeres en el ámbito político contribuye a la legitimidad y la efectividad de las instituciones democráticas al garantizar una representación más amplia de la población y promover la adopción de políticas más inclusivas y sensibles a las necesidades de género.

Equitativa representación en roles administrativos (50% de SEREMIs mujeres)

La equitativa representación de mujeres en roles administrativos en el gobierno regional evidencia un compromiso genuino con la promoción de la igualdad de género, lo que potencialmente puede establecer un ejemplo a seguir para otras organizaciones públicas y privadas en la región. Esta distribución igualitaria brinda a las mujeres la oportunidad de influir en la formulación y aplicación de políticas públicas, lo que podría derivar en un enfoque más inclusivo y consciente de las necesidades de género en la gestión pública. Esta situación se presenta como una fortaleza, ya que una representación equitativa en roles administrativos contribuye a la creación de entornos laborales más diversos y receptivos, promoviendo así la inclusión y la toma de decisiones informadas que reflejen las diversas perspectivas de género.

Variedad de iniciativas por parte del sector público para incentivar los emprendimientos locales con enfoque de género

El sector público ha implementado una variedad de iniciativas destinadas a incentivar los emprendimientos locales con un enfoque de género, reconociendo la importancia de promover la equidad y la participación de las mujeres en el ámbito empresarial. Estas iniciativas incluyen programas de capacitación y asesoramiento específicamente diseñados para mujeres emprendedoras, facilitando el acceso a recursos financieros y oportunidades de networking. Además, se promueven políticas de contratación inclusivas y la creación de redes de apoyo empresarial lideradas por mujeres, fomentando así un entorno propicio para el crecimiento y la sostenibilidad de los negocios dirigidos por mujeres. Estas medidas no solo impulsan la igualdad de género en el sector empresarial, sino que también contribuyen al desarrollo económico y social de las comunidades locales al fomentar la diversidad y la innovación en el tejido empresarial.

Aumento en iniciativas de equidad de género en el sector privado

La amplia gama de iniciativas promovidas por el sector público en la región del Biobío para impulsar la economía es una fortaleza clave que resalta su compromiso con el crecimiento económico local. Estas diversas acciones gubernamentales reflejan una estrategia integral para fomentar el desarrollo económico y la generación de oportunidades para todos los sectores de la sociedad. Desde programas de incentivos hasta políticas de apoyo a la innovación y el emprendimiento, el sector público ha demostrado un compromiso sólido con el fortalecimiento del tejido empresarial y la creación de un entorno propicio para la inversión y el crecimiento sostenible. Esta variedad de iniciativas no solo impulsa la creación de empleo y el desarrollo empresarial, sino que también fortalece la resiliencia económica de la región, permitiéndole hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen en el panorama económico actual. En última instancia, esta diversidad de acciones gubernamentales posiciona al Biobío de manera favorable para alcanzar un crecimiento económico inclusivo y sostenible a largo plazo.

Compromiso de las asociaciones gremiales con las normativas e iniciativas de Género

El compromiso evidenciado por las asociaciones gremiales en el respaldo y promoción de normativas e iniciativas de género constituye una fortaleza notable en la actualidad empresarial. En el contexto actual, las empresas han asumido una mayor responsabilidad social y están más comprometidas que en años anteriores con la promoción de la igualdad de género y la diversidad en sus prácticas laborales. Este compromiso se traduce en acciones concretas, tales como la organización de eventos educativos y la difusión de información sobre estas normativas entre sus miembros. Asimismo, estas asociaciones tienen la capacidad de influir en sus miembros para que adopten prácticas y políticas más inclusivas, lo que contribuye a la creación de ambientes laborales más equitativos y respetuosos. Este compromiso refuerza la legitimidad de las normativas de género y fomenta una cultura empresarial más diversa e inclusiva, generando beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas al mejorar el ambiente laboral, la productividad y la reputación corporativa.

Oportunidades:

Existencia de asociaciones y ONGs que fomentan la participación política de mujeres en la región del Biobío:

La colaboración potencial entre estas organizaciones, el gobierno y otras instituciones para ofrecer programas de capacitación, mentoría y apoyo que aumenten la participación política de las mujeres en todos los niveles de gobierno representa una oportunidad. Esta colaboración puede contribuir a cerrar la brecha de género en la representación política, fortaleciendo así la inclusión de las voces femeninas en la toma de decisiones y promoviendo una mayor igualdad de género en la región. Además, el papel de las asociaciones y ONGs como catalizadores del cambio social, al generar conciencia sobre la importancia de la participación política de las mujeres y abogar por políticas y leyes que promuevan la igualdad de género, presenta una oportunidad adicional para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa. Esta colaboración se considera una oportunidad porque permite un enfoque más integral y coordinado para abordar los desafíos de género en la participación política, aprovechando la experiencia y los recursos de múltiples actores para generar un impacto significativo en la promoción de la igualdad de género.

Mayor concientización de género en las empresas de la región del Biobío:

La mayor concientización sobre la equidad de género en las empresas es un aspecto clave en el análisis, ya que, al generar una comprensión más profunda de la importancia de este tema, se promueve la implementación de políticas y programas destinados a fomentar la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo. Esta concientización puede ser vista como una oportunidad significativa, ya que abre la puerta a una serie de beneficios para las empresas. Por ejemplo, al crear entornos laborales más inclusivos y diversos, se establecen las condiciones para una mayor productividad, una mejor retención de talento y una mayor satisfacción laboral entre todos los empleados.

Debilidades:

Falta de coordinación centralizada en programas de género en municipalidades:

La falta de coordinación puede resultar en una distribución ineficiente de recursos y esfuerzos, lo que podría obstaculizar la efectividad de los programas y políticas destinados a promover la equidad de género a nivel local. Este escenario presenta una amenaza evidente, ya que la ausencia de una coordinación centralizada dificulta la optimización de recursos y la alineación de esfuerzos hacia objetivos comunes. Sin una dirección unificada, existe el riesgo de duplicación de esfuerzos, solapamiento de iniciativas y falta de sinergia entre las diferentes partes interesadas. Por lo tanto, la falta de coordinación no solo impide la maximización del impacto de las intervenciones relacionadas con la equidad de género, sino que también puede dar lugar a una dispersión de recursos y una falta de cohesión en la implementación de políticas de género. Esta falta de coherencia en la acción puede, a su vez, perpetuar las desigualdades y brechas existentes en la región, debilitando así los esfuerzos para promover la igualdad de género y el desarrollo inclusivo. En consecuencia, la falta de coordinación centralizada representa una debilidad significativa para el avance hacia la equidad de género en la región.

Carencia de un plan estratégico de género en la región:

La falta de un plan estratégico específico para abordar las cuestiones de género puede dificultar la identificación de prioridades y la asignación de recursos necesarios para

promover la igualdad de género en la región. Esta situación constituye una debilidad evidente, ya que la ausencia de un plan estratégico coherente limita la capacidad de las autoridades y las organizaciones para establecer objetivos claros, definir acciones concretas y coordinar esfuerzos en la lucha contra las desigualdades de género. Sin un marco estratégico, existe el riesgo de dispersión de recursos, falta de enfoque y falta de alineación entre los diferentes actores involucrados en la promoción de la equidad de género. Además, la falta de un plan estratégico puede generar confusión y ambigüedad en cuanto a los roles y responsabilidades de las partes interesadas, lo que dificulta la colaboración efectiva y la consecución de resultados tangibles en materia de equidad de género.

Falta de mediciones de brecha salarial en el sector privado:

La falta de mediciones de brecha salarial en el sector privado sobre la disparidad salarial entre géneros dentro de las empresas privadas dificulta la evaluación precisa de la equidad salarial y la identificación de áreas de mejora en términos de igualdad de género. Esta carencia de información limita la capacidad de desarrollar estrategias efectivas para abordar las disparidades salariales y promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

Pequeña cantidad de empresas de la región del Biobío certificadas en la norma Nch 3262:2021

La baja cantidad de empresas certificadas en la norma Nch 3262:2021, que establece pautas para la implementación de políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo, se constituye como una debilidad notable en el ámbito laboral. La carencia de certificación en esta norma limita la capacidad de las empresas para implementar medidas efectivas y sistemáticas destinadas a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Por ende, representa un desafío para el progreso de la equidad de género en el sector privado de la región del Biobío.

Desigualdad en la participación femenina en empresas de la región del Biobío

La desigualdad en la participación femenina en el sector privado emerge como una debilidad significativa que afecta tanto a las mujeres individualmente como a las organizaciones y la sociedad en su conjunto. La falta de representación de mujeres en roles de liderazgo priva a las empresas de una valiosa diversidad de perspectivas y habilidades, lo que puede restringir su capacidad para innovar y adaptarse a un entorno empresarial dinámico. Esta desigualdad de género en el sector privado perpetúa estereotipos y normas sociales que refuerzan la división del trabajo según el género, desalentando así a las mujeres de buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. En un contexto más amplio, esta desigualdad económica y de oportunidades impacta negativamente el desarrollo económico y social de la región del Biobío al limitar el aprovechamiento del talento humano y la capacidad de las empresas para competir en un mercado global diverso y competitivo. Por ende, abordar la desigualdad de género en el sector privado no solo es una imperativa de justicia social, sino también una necesidad económica y empresarial para fomentar un crecimiento inclusivo y sostenible en la región.

Falta de iniciativas que incentiven la participación femenina en la política de la región del Biobío

La falta de iniciativas que promuevan y respalden activamente la participación de las mujeres en la política se revela como una debilidad significativa en la región del Biobío.

Si bien existen iniciativas, estas no son suficientes, por lo que la carencia de estas no solo restringe las oportunidades individuales de las mujeres, sino que también afecta la representatividad y democracia en la región. La ausencia de un respaldo efectivo impide que las mujeres accedan a cargos de representación política, lo que resulta en una subrepresentación y una voz marginada en la toma de decisiones políticas clave. Esta situación refuerza las estructuras de poder dominadas por hombres, perpetuando así la desigualdad de género en el ámbito político y público. Además, abordar esta carencia de iniciativas es esencial para garantizar una participación política inclusiva y equitativa que refleje verdaderamente la diversidad y pluralidad de la sociedad en su conjunto.

Desigualdad en las alcaldías y ausencia de senadoras en la región:

La desigualdad en la representación política, con una marcada ausencia de mujeres en roles como alcaldías y senadurías, emerge como una debilidad para la equidad de género en la región del Biobío. Esta disparidad limita la influencia de las mujeres en la formulación de políticas y en la toma de decisiones a nivel local y nacional, perpetuando así las estructuras de poder dominadas por hombres. Además, la escasez de mujeres en cargos políticos de alto nivel envía un mensaje desfavorable sobre las oportunidades y el potencial de liderazgo de las mujeres en la región, lo que podría desalentar a las mujeres jóvenes de participar activamente en la política y de buscar carreras políticas. Esta situación perpetúa un ciclo de subrepresentación y marginación de las mujeres en la esfera política, lo que restringe su capacidad para abogar por cambios significativos en cuestiones de género y para impulsar una mayor igualdad en la región.

Sesgo inconsciente género

La brecha de género, reflejada en el sesgo inconsciente, impacta tanto en lo político como en lo económico. En política, este sesgo limita la participación de las mujeres en la toma de decisiones, perpetuando estructuras de poder dominadas por hombres y reduciendo la diversidad de perspectivas en la formulación de políticas. Económicamente, se traduce en discriminación laboral y salarial, dificultando el acceso de las mujeres a empleos dignos y oportunidades de crecimiento profesional. Además, limita su acceso a recursos financieros y redes de contactos necesarios para el éxito empresarial, frenando el desarrollo económico y social en general.

Superar esta brecha de género resulta especialmente desafiante debido a su arraigo en las estructuras sociales y culturales. Requiere un cambio profundo en las actitudes, normas y prácticas arraigadas en la sociedad, así como la implementación de políticas y programas que promuevan la igualdad de género y la inclusión en todos los niveles. Además, se necesita un compromiso firme por parte de instituciones, empresas y líderes políticos para enfrentar activamente el sesgo de género y crear entornos que fomenten la participación equitativa de mujeres y hombres en la vida política, económica y social.

Disparidad en la consideración de los temas de género en comparación con los temas económicos por parte de las asociaciones gremiales

Hoy en día, las asociaciones gremiales muestran un compromiso creciente con la equidad de género. Sin embargo, al analizar sus declaraciones u opiniones públicas sobre las leyes y normativas aprobadas en Chile, se observa una disparidad significativa. Mientras que existe una mayor cantidad de declaraciones en el ámbito económico, en relación con temas financieros y comerciales, las menciones sobre cuestiones de género son notablemente menos frecuentes. Esto afecta indirectamente a los hombres y mujeres, ya que la falta de atención en temas de género en las declaraciones públicas de las

asociaciones gremiales puede perpetuar estereotipos y barreras que limitan el avance hacia la igualdad. Por ejemplo, la escasa mención de temas de género en comparación con los temas económicos puede influir en la percepción de la importancia de abordar la brecha de género en el ámbito laboral y empresarial, lo que a su vez puede obstaculizar los esfuerzos para promover la diversidad, la inclusión y la equidad de género en estos sectores. Por lo que si bien, existe compromiso en la actualidad en las empresas, no es suficiente para cerrar las brechas de género.

Amenazas:

Brecha salarial de género más pronunciada en la región del Biobío versus las otras dos regiones comparadas.

La brecha salarial más pronunciada entre hombres y mujeres representa una amenaza significativa para la equidad de género en la región del Biobío, ya que refleja desigualdades arraigadas en el sistema laboral. Esta disparidad no solo evidencia una injusticia social, sino que también perpetúa la discriminación de género y obstaculiza el avance hacia una verdadera igualdad en el ámbito laboral. Además, esta brecha puede desmotivar a las mujeres en el mercado laboral al limitar su capacidad para lograr la independencia económica y perpetuar ciclos de desigualdad intergeneracional. La consecuencia directa podría ser una menor participación económica de las mujeres en la región, lo que tendría un impacto negativo en el desarrollo económico y social en general.

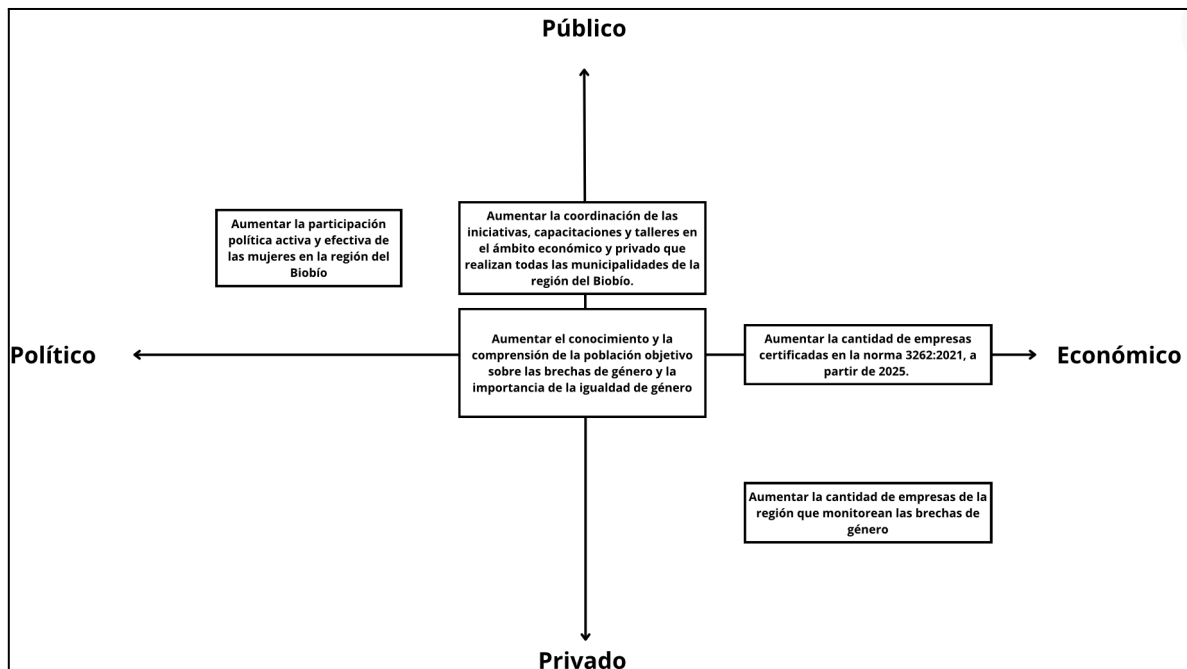
Influencia de grupos conservadores en temas de género

La influencia de grupos conservadores en temas de género emerge como una amenaza para los avances hacia la equidad de género en la región del Biobío. Estos grupos tienen el potencial de promover agendas que perpetúan estereotipos de género, discriminación y restricciones a los derechos de las mujeres. La resistencia a la igualdad de género por parte de estos grupos puede obstaculizar la implementación de políticas progresistas y programas que promuevan la equidad de género en áreas como la educación, el empleo y la participación política. Además, esta resistencia puede crear un clima social y político adverso para las mujeres y las personas que defienden los derechos de género, lo que dificulta el avance hacia una sociedad más igualitaria y justa.

7.5 Elaboración del plan estratégico

7.5.1 Objetivos de género para la región

Los objetivos de género del plan estratégico presentado a continuación se derivan de un análisis FODA exhaustivo realizado en la región del Biobío. Este análisis ha permitido identificar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de equidad de género, así como las oportunidades y amenazas que enfrenta la región en este ámbito. A partir de esta evaluación integral, se han delineado los siguientes objetivos estratégicos, diseñados para abordar las brechas de género y promover un desarrollo más inclusivo y equitativo en la región.



Mapa 5: Objetivos del plan estratégico

1. **Aumentar la participación política activa y efectiva de las mujeres en la región del Biobío:** Este objetivo aborda la debilidad identificada en el análisis FODA sobre la falta de iniciativas que incentiven la participación femenina en la política. Al aumentar la participación política de las mujeres, se busca superar esta debilidad y aprovechar la oportunidad de cerrar la brecha de género en la representación política.
2. **Aumentar la cantidad de empresas certificadas en la norma 3262:2021, a partir de 2025:** Este objetivo se relaciona con la debilidad identificada en el análisis FODA sobre la escasa cantidad de empresas certificadas en normativas que promueven la igualdad de género en el lugar de trabajo. Aumentar la certificación de empresas en esta norma es una estrategia para abordar esta debilidad y promover prácticas laborales más inclusivas y equitativas.
3. **Aumentar la cantidad de empresas de la región que monitorean las brechas de género:** Este objetivo está vinculado con la falta de mediciones de brecha salarial en el sector privado identificada como una debilidad en el análisis FODA. Al aumentar la cantidad de empresas que monitorean las brechas de género, se busca abordar esta

carencia y generar datos precisos que ayuden a identificar áreas de mejora en términos de igualdad de género.

- 4. Aumentar la coordinación de las iniciativas, capacitaciones y talleres en el ámbito económico y privado que realizan todas las municipalidades de la región del Biobío:** Este objetivo se relaciona con la debilidad identificada en el análisis FODA sobre la falta de coordinación centralizada en programas de género en las municipalidades. Al aumentar la coordinación de las iniciativas económicas y privadas, se busca superar esta debilidad y optimizar los recursos para promover la equidad de género en la región.
- 5. Aumentar el conocimiento y la comprensión de la población objetivo sobre las brechas de género y la importancia de la igualdad de género:** Este objetivo se vincula con la debilidad identificada en el análisis FODA sobre la falta de conciencia sobre la equidad de género en la región. Al aumentar el conocimiento y la comprensión sobre las brechas de género, se busca abordar esta debilidad y promover una mayor sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en la sociedad.

7.5.2 Metas

Las metas se presentarán de acuerdo a su objetivo:

Objetivo 1 - Meta 1

Aumentar la participación política activa y efectiva de las mujeres en la región del Biobío. - **“Capacitar a 40 mujeres cada año en habilidades políticas y gestión pública mediante talleres y programas de formación”**

La meta de capacitar a 40 mujeres cada año en habilidades políticas y gestión pública mediante talleres y programas de formación se justifica en base a varias razones fundamentales:

Baja participación política de las mujeres: En la región del Biobío, la participación política de las mujeres es notablemente baja, como lo demuestra la escasa representación de alcaldesas y senadoras. Esta disparidad subraya la necesidad de abordar las barreras que limitan la participación efectiva de las mujeres en la política y la gestión pública.

Efectividad comprobada de iniciativas de capacitación: Existen iniciativas exitosas como las Escuelas de Participación de Mujeres en Política, que han demostrado mejorar significativamente las habilidades políticas de las participantes y fomentar su participación activa en la vida política. Este tipo de programas son eficaces para empoderar a las mujeres y prepararlas para desempeñar roles de liderazgo en la toma de decisiones.

Necesidad de habilidades específicas: Las mujeres en la región del Biobío necesitan adquirir habilidades como liderazgo, comunicación, gestión política y conocimientos sobre derechos humanos para destacar en la esfera política y contribuir de manera significativa en la formulación de políticas. La capacitación en estas áreas es crucial para superar las barreras existentes y aumentar la participación y efectividad de las mujeres en la política y la gestión pública.

Importancia de la representación equitativa: Aumentar la participación política de las mujeres es crucial para cerrar las brechas de género en la representación política y promover un sistema político más inclusivo y representativo. Una mayor representación y participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y la gestión pública beneficiará a la sociedad en su conjunto al promover políticas más inclusivas y equitativas.

Objetivo 2 - Meta 2

Aumentar la cantidad de empresas certificadas en la norma 3262:2021, a partir de 2025 - **“Lograr aumentar en al menos un 15% empresas de la región del Biobío estén certificadas en la norma 3262:2021, en comparación al año anterior, durante 5 años.”**

La meta de "Lograr aumentar en al menos un 15% empresas de la región del Biobío estén certificadas en la norma 3262:2021, en comparación al año anterior, durante 5 años" se justifica en base a los siguientes puntos:

Relevancia de la norma: La Norma NCh 3262:2021 es fundamental para promover la equidad de género en el ámbito laboral, lo que conlleva beneficios significativos tanto para las empresas como para la sociedad en general. Entre estos beneficios se incluyen el acceso equitativo a oportunidades de empleo, la mejora de las condiciones laborales, la reducción de la brecha

salarial de género, la prevención del acoso laboral y sexual, y la promoción de una mayor participación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Estado actual de certificación: Actualmente, el panorama de certificación en la norma NCh 3262:2021 en la región del Biobío es incipiente, con solo un pequeño porcentaje de empresas certificadas. Esto indica un amplio margen de mejora en la implementación de prácticas de igualdad de género en el sector privado regional.

Necesidad de aumento de la certificación: Dado el bajo nivel de certificación actual, es necesario establecer una meta ambiciosa para aumentar el número de empresas certificadas en la norma 3262:2021 en la región del Biobío. Aumentar la cantidad de empresas certificadas permitirá impulsar la adopción de prácticas de igualdad de género en el ámbito laboral y generar un impacto positivo en la sociedad.

Beneficios para las empresas y la sociedad: La certificación en la norma NCh 3262:2021 no solo beneficia a las empresas al mejorar su reputación, fortalecer su cultura organizacional y aumentar su capacidad para atraer y retener talento, sino que también contribuye al empoderamiento de las mujeres, a la reducción de la desigualdad de género y al desarrollo económico y social en la región del Biobío.

Objetivo 3 - Meta 3

Aumentar la cantidad de empresas de la región que monitorean las brechas de género - **“Realizar un informe anual que identifique y analice las brechas de género en al menos el 80% de las empresas de la región del Biobío luego de 5 años”**

La meta de realizar un informe anual que identifique y analice las brechas de género en al menos el 80% de las empresas de la región del Biobío luego de 5 años se justifica en base a los siguientes puntos:

Importancia de monitorear las brechas de género: El monitoreo de las brechas de género es esencial para identificar áreas de mejora e implementar políticas más inclusivas y equitativas en el lugar de trabajo. Esto permite a las empresas detectar posibles sesgos y desigualdades salariales, así como identificar oportunidades de mejora en la cultura organizacional y las prácticas de recursos humanos.

Nivel actual de monitoreo: En la región del Biobío, la falta de mediciones de brecha salarial en el sector privado dificulta la evaluación precisa de la equidad salarial entre géneros dentro de las empresas privadas. La falta de estimaciones de brechas salariales resalta la necesidad de promover el monitoreo de estas brechas como punto de partida para diseñar estrategias de equidad de género.

Conciencia y compromiso: Aunque no se disponga de datos específicos sobre el nivel de conciencia y compromiso de las empresas en la región del Biobío con respecto a la igualdad de género, la falta de mediciones de brecha salarial sugiere que puede haber una falta de conciencia sobre la importancia de abordar estas disparidades en el lugar de trabajo.

Beneficios del monitoreo: El monitoreo de las brechas de género puede proporcionar una serie de beneficios a las empresas, incluyendo la mejora de la cultura organizacional, el aumento de la

retención de talento, el fortalecimiento de la reputación de la empresa y el mejoramiento del rendimiento financiero.

Objetivo 4 - Meta 4

Aumentar la coordinación de las iniciativas, capacitaciones y talleres en el ámbito económico y privado que realizan todas las municipalidades de la región del Biobío - **“Establecer y mantener una red de coordinación intermunicipal que involucre al menos al 70% de las municipalidades de la región para el intercambio de información y recursos en el ámbito económico y privado.”**

La meta de establecer y mantener una red de coordinación intermunicipal que involucre al menos al 70% de las municipalidades de la región para el intercambio de información y recursos en el ámbito económico y privado se justifica en base a los siguientes puntos:

Necesidad de coordinación: La coordinación entre las municipalidades es esencial para aumentar la eficacia y eficiencia de las iniciativas destinadas a impulsar el desarrollo económico regional y el crecimiento del sector privado. La colaboración permite optimizar recursos, evitar duplicaciones de esfuerzos y promover una distribución equitativa de los beneficios económicos en toda la región del Biobío.

Nivel actual de coordinación: Actualmente, existe una falta de coordinación centralizada en programas económicos y privados en las municipalidades de la región. Esta carencia dificulta la optimización de recursos y la alineación de esfuerzos hacia objetivos comunes. Sin embargo, la existencia de redes de coordinación en otros ámbitos sugiere un potencial para expandir estas colaboraciones hacia temas económicos y privados.

Beneficios de la coordinación: Participar en una red de coordinación intermunicipal ofrece beneficios como compartir mejores prácticas, recursos y experiencias para promover el desarrollo económico regional de manera más efectiva. Además, fortalece la capacidad de respuesta ante desafíos económicos comunes y fomenta la colaboración entre actores clave en la región del Biobío.

Objetivo 5 - Meta 5

Aumentar el conocimiento y la comprensión de la población objetivo sobre las brechas de género y la importancia de la igualdad de género - **"Aumentar en un 50% el conocimiento base y la comprensión base de la población de la región del Biobío sobre temas de igualdad de género y violencia de género."**

La meta de aumentar en un 50% el conocimiento base y la comprensión base de la población de la región del Biobío sobre temas de igualdad de género y violencia de género se justifica en base a los siguientes puntos:

Nivel actual de conocimiento y comprensión: Existe una variabilidad en el nivel de conocimiento y comprensión de la población sobre estos temas en la región del Biobío. Aunque puede haber una conciencia general sobre la existencia de brechas de género y la importancia de abordarlas, es probable que persistan ciertos niveles de desinformación o falta de comprensión profunda. Por lo

tanto, es necesario implementar acciones para garantizar una comprensión más sólida de las brechas de género y sus implicaciones en la sociedad.

Necesidad de sensibilización: Aumentar el conocimiento y la comprensión sobre la igualdad de género y la violencia de género es fundamental para promover cambios positivos en las actitudes y comportamientos de la población. Una mayor conciencia puede contribuir a desafiar los estereotipos de género, fomentar relaciones más equitativas y empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los aspectos de la vida política, económica y social. Además, una comprensión más profunda de la violencia de género puede ayudar a prevenir su ocurrencia y promover la denuncia y el apoyo a las víctimas.

7.5.3 Iniciativas

A continuación se presenta una tabla que indica objetivo, meta, responsable de ejecutar y medir asociado a cada iniciativa y más adelante se explica con detalle cada iniciativa:

Objetivo	Meta	Iniciativa	Responsable de medir	Responsable ejecutar
Aumentar la participación política activa y efectiva de las mujeres en la región del Biobío	Capacitar a 40 mujeres cada año en habilidades políticas y gestión pública mediante talleres y programas de formación	Iniciativa: Mujeres líderes del Biobío	Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío	Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío
Aumentar la cantidad de empresas certificadas en la norma 3262:2021, a partir de 2025	Lograr aumentar en al menos un 15% empresas de la región del Biobío estén certificadas en la norma 3262:2021, en comparación al año anterior, durante 5 años	Iniciativa: Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021	Comité representante de la alianza entre el Gobierno Regional del Biobío y las asociaciones gremiales locales.	Comité representante de la alianza entre el Gobierno Regional del Biobío y las asociaciones gremiales locales.
Aumentar la cantidad de empresas de la región que monitorean las brechas de género	Realizar un informe anual que identifique y analice las brechas de género en al menos el 80% de las empresas de la región del Biobío luego de 5 años	Iniciativa: “Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío”	Equipo de recursos humanos de cada empresa.	Asociaciones gremiales.
Aumentar la coordinación de las iniciativas, capacitaciones y talleres en el ámbito económico y	Establecer y mantener una red de coordinación intermunicipal que involucre al menos al 70% de	Iniciativa: “Red de coordinación intermunicipal”	Comité Asesor de Género y el Comité de Reactivación Económica de la	Comité Asesor de Género de la región del Biobío

privado que realizan todas las municipalidades de la región del Biobío	las municipalidades de la región para el intercambio de información y recursos en el ámbito económico y privado.		región del Biobío.	
Aumentar el conocimiento y la comprensión de la población objetivo sobre las brechas de género y la importancia de la igualdad de género	Aumentar en un 50% el conocimiento base y la comprensión base de la población de la región del Biobío sobre temas de igualdad de género y violencia de género.	Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ”	Dirigido a las escuelas: DAEM de cada comuna.	Dirigido a las escuelas: DAEM de cada comuna.
			Dirigido a la comunidad: Municipalidades de cada comuna.	Dirigido a la comunidad: Municipalidades de cada comuna.

Tabla 6: Tabla resumen de iniciativa y sus atributos

Cada iniciativa debe ser aplicable cada año, durante 5 años para poder analizar una disminución en las brechas de género identificadas.

1. Iniciativa: Mujeres líderes del Biobío

Para lograr el objetivo de aumentar e incentivar la participación política de mujeres locales, se pretende llevar a cabo la iniciativa de ofrecer talleres y cursos especializados en liderazgo político, con enfoque en habilidades oratorias, estrategias de campaña, gestión pública y conocimiento del sistema político chileno a las mujeres de la región del Biobío una vez al año, durante 5 años.

Ofrecer talleres y cursos especializados en liderazgo político a las mujeres conlleva una serie de beneficios significativos que contribuyen al fortalecimiento de su participación en el ámbito político y al avance hacia una sociedad más justa e igualitaria.

En primer lugar, estos programas ofrecen un espacio para el fortalecimiento de habilidades y conocimientos clave. Las participantes adquieren herramientas y estrategias que les permiten desenvolverse con éxito en el ámbito político, incluyendo habilidades oratorias, comunicación efectiva, argumentación y gestión de campañas. Además, obtienen un conocimiento más profundo del sistema político chileno, sus instituciones y su funcionamiento, lo que las capacita para participar de manera más informada y efectiva.

En segundo lugar, la participación en estos programas facilita una mayor participación política de las mujeres. Al estar mejor preparadas para postularse a cargos de elección popular y asumir posiciones de liderazgo político, aumenta el número de mujeres en cargos públicos y en la toma de decisiones. Esto promueve una mayor representatividad de las mujeres en la política, lo que contribuye a la diversificación de voces y perspectivas en el espacio público.

Finalmente, la construcción de una sociedad más justa e igualitaria es uno de los resultados más importantes de ofrecer talleres y cursos especializados en liderazgo político a las mujeres. La participación activa de las mujeres en la política es fundamental para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Su contribución aporta diferentes perspectivas y experiencias que enriquecen el debate público y la toma de decisiones, promoviendo así una sociedad más inclusiva y equitativa para todos.

A modo de complementar las escuelas políticas existentes, surge esta iniciativa a modo de complementación y así llegar a más mujeres y que estas puedan acceder a estas iniciativas.

Para comprender de mejor forma la iniciativa, los talleres se dividirán en los siguientes módulos:

Módulos:

1. Habilidades Oratorias:

- Técnicas de comunicación efectiva para audiencias diversas.
- Manejo del lenguaje corporal y la voz.
- Argumentación
- Oratoria persuasiva para diferentes contextos (discursos, entrevistas, debates).

2. Conocimiento del Sistema Político Chileno:

- Instituciones políticas de Chile.
- Funcionamiento del Congreso Nacional.
- Partidos políticos y sistema electoral.
- Derechos políticos y participación ciudadana.
- Actualidad política y desafíos del país.

3. Gestión Pública:

- Principios de la administración pública chilena.
- Formulación y evaluación de políticas públicas.
- Presupuesto público y gestión financiera.
- Transparencia y rendición de cuentas.
- Liderazgo y trabajo en equipo en el sector público.

4. Estrategias de Campaña:

- Planificación estratégica de campañas políticas.
- Diseño de mensajes y materiales de campaña.
- Recaudación de fondos y gestión financiera.
- Uso de herramientas digitales para la campaña.
- Movilización de voluntarios y construcción de redes de apoyo.

Dados los tópicos y aprendizajes que se quieren brindar por módulos es que se realizarán dos sesiones por módulo, donde cada sesión tiene una duración de 120 minutos, para lograr enseñar los tópicos, que se puedan aplicar ya sea en actividades individuales o grupales. Cada sesión busca promover la participación activa y el aprendizaje colaborativo entre las participantes.

Además de las 8 sesiones de aprendizaje, se agrega una novena para poder certificar a las mujeres que participen. Las sesiones se realizan cada dos semanas y la iniciativa una vez al año. Con el objetivo de que las mujeres puedan coordinar su vida personal, laboral y familiar para que puedan acceder a la capacitación.

Para lograr obtener dicha certificación las mujeres deben tener una asistencia del 80% de las sesiones, además de contar con una participación activa en ellas.

Metodología:

- Se combinarán clases teóricas con actividades prácticas, como simulaciones, debates, role-playing y análisis de casos.
- El material dispuesto para las clases y actividades debe ser definido por la persona a cargo de impartir la iniciativa en conjunto con el Comité Asesor de Género del Gobierno Regional.
- Se utilizarán recursos didácticos variados, como presentaciones multimedia, videos, lecturas y materiales de apoyo.
- El equipo a cargo de realizar las sesiones debe ser una persona profesional con enfoque de género experta en política. Además de otra persona profesional con enfoque de género experta en habilidades oratorias.

- Las sesiones serán de forma remota, dado que es una iniciativa a nivel regional, le es más factible participar de forma online a las mujeres de la región.
- Capacidad de 40 mujeres por año.

Requisitos

- Mujeres mayores de 18 años
- Interés en la participación política
- Pertenecer a la región del Biobío
- Aceptar el compromiso de asistir al 80% de las sesiones

Medición

- Se realizará un seguimiento de las mujeres egresadas para conocer su trayectoria profesional y política. Con el objetivo de identificar si luego de obtener la certificación, se registra un aumento en el número de mujeres que acceden a puestos de liderazgo dentro de partidos políticos, organizaciones sociales y espacios de decisión pública.

Difusión

Se utilizarán diversos canales para difundir la campaña, como:

- Página web y redes sociales del Gobierno Regional del Biobío
- Páginas web y redes sociales de las municipalidades de la región

Responsable de ejecutar

El Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío cuenta con experiencia en la elaboración e implementación de políticas públicas con enfoque de género, por lo que cuenta con las habilidades para desarrollar dicha iniciativa. Como también el Comité Asesor de Género tiene acceso a recursos financieros y humanos del Gobierno Regional del Biobío para poder financiar la iniciativa.

Dentro de las responsabilidades que debe llevar a cabo el Comité de Género, está definir un coordinador general de la iniciativa.

- Definir una persona coordinadora general de la iniciativa
- Seleccionar el personal capacitado para llevar a cabo las sesiones
- Realizar la selección de mujeres que quieran participar de la iniciativa.

Responsable de medir

El Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío cuenta con habilidades de medición de iniciativas con enfoque de género, por lo que es factible que este comité pueda hacerle seguimiento a las mujeres certificadas. Además, va a ser el organismo responsable de seleccionar a las participantes, mantendrá los datos de contacto, por lo que se les podrá hacer seguimiento.

Limitaciones y desafíos:

- Resistencia cultural: Algunas mujeres podrían enfrentar resistencia cultural para participar en actividades políticas.

- Recursos financieros: La falta de recursos financieros podría limitar la capacidad de ejecución y alcance de la iniciativa.
- Acceso y participación: Es importante garantizar que las mujeres de diferentes sectores y comunidades tengan acceso igualitario a la iniciativa y puedan participar activamente.

2. *Iniciativa: Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021*

La Campaña de Capacitación sobre la Norma NCh 3262:2021 tiene como objetivo principal brindar formación tanto a empresarios como a empleados, con el fin de familiarizarlos con los requisitos y procesos necesarios para obtener la certificación correspondiente. Además, busca incrementar el conocimiento y la competencia en la aplicación práctica de dicha norma, fomentando así su adopción en las empresas.

El público objetivo de la iniciativa son empresarios y propietarios de pequeñas y medianas empresas, gerentes y responsables de recursos humanos. Además de trabajadores y empleados en general.

La campaña es de carácter voluntario para las empresas y la importancia de esta campaña radica en que las empresas logren comprender plenamente todos los beneficios que la norma 3262:2021 puede ofrecer. Este avance no solo contribuirá al desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, sino que también promoverá la disminución de las brechas de género en el ámbito laboral, fomentará una mayor participación de las mujeres en la economía y mejorará la calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, la adopción de esta norma también conlleva una reducción significativa de la violencia de género, al crear entornos laborales más seguros y libres de violencia, promover el empoderamiento de las mujeres y mejorar la salud mental y física de quienes trabajan en estas empresas. Además, este enfoque hacia el cumplimiento de la normativa contribuye al desarrollo sostenible al fomentar la inclusión social y económica, fortalecer la cohesión social y proteger el medio ambiente para las generaciones futuras.

Para que esta campaña sea exitosa debe existir una alianza público - privado, para que tanto las empresas públicas y privadas puedan participar y se comprometan a intentar avanzar en el disminuir las brechas de género. Como también un compromiso por parte de las asociaciones gremiales en que den a conocer la iniciativa de capacitación a sus empresas pertenecientes.

Metodología:

- La capacitación es de forma personalizada, es decir, se dicta a una sola empresa y no a un grupo de empresas en conjunto.
- La capacitación se impartirá en modalidad online, según le acomode a las empresas, con una duración de 120 minutos, con un break de 20 minutos a la mitad de la capacitación.
- Se utilizarán diferentes metodologías didácticas, como exposiciones, casos prácticos y ejercicios
- Crear un comité representante de la alianza público - privada, dicho comité será representado por una persona del sector público y una persona del sector privado.

Los módulos de la capacitación incorporan:

Módulo 1: Introducción a la Norma NCh 3262:2021

- Contexto y antecedentes de la norma.
- Principios y fundamentos de la igualdad de género y la conciliación.
- Estructura y contenido de la Norma NCh 3262:2021.

Módulo 2: Beneficios de la Norma NCh 3262:2021

- Beneficios de la implementación de la norma.

Módulo 3: Requisitos de la Norma NCh 3262:2021

- Política de igualdad de género y conciliación.
- Diagnóstico organizacional.
- Plan de acción para la igualdad de género y la conciliación.
- Implementación y seguimiento del plan de acción.
- Evaluación y certificación de la norma.

Módulo 4: Procesos de Certificación

- Elección de un organismo de certificación.
- Solicitud de certificación.
- Auditoría interna y externa.
- Emisión del certificado.
- Mantenimiento de la certificación.

Quienes importan la iniciativa deben ser dos personas profesionales que manejen la norma Nch 3261:2021, para que sean expertas en el tema y puedan ayudar a las personas que asistan a la capacitación.

Medición

El proceso de evaluación de la campaña consistirá en una encuesta de satisfacción a las personas que participen. Hay que mantener una encuesta de satisfacción superior al 80%, para que se pueda recomendar y promover a las otras empresas.

Además, otra forma de medir es la cantidad de empresas que quieran participar de la iniciativa, que les interese informarse de la norma. La cantidad ideal de empresas que quieran participar en 6 meses es de 24 empresas, ya que se consideran 4 empresas al mes, es decir, una a la semana.

Por último, también se mide y analiza la cantidad de empresas de la región del Biobío que se certificaron en el año, para revisar si la iniciativa está generando un impacto en el aumento de empresas certificadas. Además de estudiar si las empresas que asistieron a la capacitación, logran iniciar el proceso de certificación de la norma Nch 3262:2021.

Difusión

Se utilizarán diversos canales para difundir la campaña, como:

- Página web y redes sociales del Gobierno Regional del Biobío
- Portales web de asociaciones gremiales y empresariales.

Responsable de ejecutar

La ejecución de la iniciativa debe ser llevada a cabo mediante una alianza entre el Gobierno Regional del Biobío y las asociaciones gremiales locales. Esta colaboración público-privada permite aprovechar los recursos y conocimientos de ambas partes para garantizar el éxito de la campaña de capacitación sobre la Norma NCh 3262:2021. El Gobierno Regional aporta respaldo institucional y recursos, mientras que las asociaciones gremiales brindan una representación directa de los intereses de las empresas y trabajadores de la región. Esta alianza asegura que la iniciativa sea relevante, efectiva y sostenible a largo plazo, promoviendo así el desarrollo económico y social en el Biobío. Producto de esta alianza se debe crear un comité con un representante de cada organismo, con el objetivo de poder supervisar la iniciativa y escoger a las personas a cargo de la capacitación.

Responsable de medir

El comité producto de la alianza entre el Gobierno Regional del Biobío y las asociaciones gremiales locales deben ser los responsables de medir la efectividad de la campaña. Deben medir la satisfacción de las empresas con la campaña, monitorear cuantas empresas participan de la iniciativa al año y analizar si aumenta la cantidad de empresas de la región del Biobío certificadas en la Norma Nch 3262:2021 y seguir la trayectoria de las empresas que participaron de la capacitación.

Limitaciones y desafíos:

- Acceso y participación: A pesar de ser una campaña voluntaria, algunas empresas podrían mostrar reticencia a participar debido a la falta de tiempo, recursos o interés en la certificación.
- Recursos financieros: La disponibilidad de recursos financieros tanto por parte de las empresas como de las entidades responsables de financiar la iniciativa puede limitar su alcance y efectividad.
- Alianzas público-privadas: La colaboración entre el Gobierno Regional del Biobío y las asociaciones gremiales locales representa un desafío en términos de coordinación y compromiso de ambas partes para asegurar el éxito de la campaña.

3. *Iniciativa: “Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío”*

Diagnosticar y monitorear las brechas de género en las empresas de la región mediante encuestas anuales conlleva una serie de beneficios significativos. En primer lugar, proporciona una comprensión clara y actualizada de la situación de igualdad de género dentro de las organizaciones, permitiendo identificar áreas específicas donde existen desigualdades y oportunidades de mejora. Esta información detallada es fundamental para desarrollar estrategias efectivas y políticas inclusivas que aborden las brechas de género de manera precisa y enfocada. Además, el monitoreo regular a lo largo del tiempo permite evaluar el progreso realizado y ajustar las acciones según sea necesario para alcanzar los objetivos de equidad de género. Al promover la transparencia, este proceso de diagnóstico y monitoreo fomenta una cultura organizacional de igualdad de género y sensibiliza a la alta dirección y a los empleados sobre la importancia de este tema. Finalmente, al demostrar un compromiso activo con la equidad de

género, las empresas pueden mejorar su reputación y atractivo como empleadores, lo que contribuye a la retención del talento y al fortalecimiento de su posición en el mercado.

Para diagnosticar y monitorear las brechas de género de las empresas de la región, se realiza una encuesta anual a las empresas de la región para obtener información de las brechas de género de las empresas. Para garantizar la participación en la encuesta es fundamental que la encuesta sea de manera anónima, confidencial y fácil de completar.

Los datos a preguntar por empresa son los siguientes:

1. Información general de la empresa:

- Nombre de la empresa
- Tamaño de la empresa (número de empleados)
- Sector económico
- Ubicación geográfica

2. Composición de la fuerza laboral:

- Número total de empleados por género
- Distribución de empleados por género en diferentes niveles (gerencial, administrativo, operativo)
- Rangos de salarios diferenciados por edad, cargo y género

3. Oportunidades de desarrollo profesional:

- Acceso a capacitación por género
- Acceso a programas de mentoring por género
- Tasas de promoción por género

4. Políticas de igualdad de género:

- Existencia de una política de igualdad de género en la empresa
- Contenido de la política de igualdad de género
- Mecanismos para la implementación y seguimiento de la política

5. Percepción de los empleados:

- Percepción de los empleados sobre la igualdad de género en la empresa
- Experiencias de discriminación o acoso por género
- Satisfacción con las políticas y prácticas de igualdad de género

6. Datos adicionales:

- Tasa de participación de las mujeres en el consejo de administración
- Número de mujeres en puestos de liderazgo
- Existencia de programas de conciliación laboral y familiar

La información preguntada, se analiza y se obtienen los siguientes KPIs de las empresas:

KPIs relacionados con la composición de la fuerza laboral:

- Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral total
- Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo (gerencial, administrativo, operativo)
- Brecha salarial entre hombres y mujeres

KPIs relacionados con las oportunidades de desarrollo profesional:

- Porcentaje de mujeres que participan en programas de capacitación
- Porcentaje de mujeres que participan en programas de mentoring
- Tasa de promoción de mujeres

KPIs relacionados con las políticas de igualdad de género:

- Existencia de una política de igualdad de género
- Nivel de implementación de la política de igualdad de género
- Satisfacción de los empleados con las políticas de igualdad de género

KPIs relacionados con la percepción de los empleados:

- Percepción de los empleados sobre la igualdad de género en la empresa
- Nivel de discriminación o acoso por género
- Satisfacción de los empleados con la cultura de la empresa

KPIs adicionales:

- Brecha salarial por cargo o función
- Tasa de participación de las mujeres en el consejo de administración
- Número de mujeres en puestos de liderazgo
- Existencia de programas de conciliación laboral y familiar

Realizar la encuesta y obtener los KPIs conlleva beneficios significativos al permitir la identificación de áreas donde existen mayores brechas de género. Este proceso facilita a las empresas que aún no han implementado iniciativas de género la comprensión de dónde deben dirigir sus esfuerzos. Asimismo, para aquellas compañías que ya cuentan con iniciativas establecidas, esta información les brinda la oportunidad de medir la efectividad de sus políticas y prácticas de igualdad de género.

Una vez que se tienen los KPIs, es necesario que las empresas generen informes anuales con los resultados del monitoreo de las brechas de género. Además, se debe incluir en los informes análisis de las causas de las brechas y recomendaciones para su reducción.

Medición:

La forma de medir la iniciativa, es analizar la cantidad de empresas que no tenían incorporado un diagnóstico de brechas de género lo empiecen a incorporar dentro de sus políticas de empresas.

Responsable de ejecutar:

Los responsables de ejecutar son los equipos de RRHH de las empresas. Pero se debe generar una alianza público y privada para que se incentive a las empresas tanto públicas como privadas, realicen el diagnóstico y monitoreo de brechas de género para que se comprometan a aumentar la cantidad de empresas que realizan el diagnóstico de brechas de género en la región.

Responsable de medir:

Quienes deben realizar esta medición son las asociaciones gremiales, para tener conocimiento del compromiso que están teniendo las empresas pertenecientes con la adopción de incorporar diagnósticos de género.

Limitaciones y desafíos:

- Recursos financieros y técnicos: Algunas empresas, especialmente las más pequeñas o con recursos limitados, pueden enfrentar dificultades para financiar y llevar a cabo el diagnóstico y monitoreo de brechas de género, lo que podría limitar su participación en la iniciativa.
- Sensibilización y compromiso: Lograr que las empresas reconozcan la importancia de abordar las brechas de género y se comprometan a participar en el proceso de diagnóstico y monitoreo puede ser un desafío, especialmente si no perciben claramente los beneficios a largo plazo de estas actividades.

4. Iniciativa: “Red de coordinación intermunicipal”

Dado que no existe coordinación entre los programas e iniciativas que realizan las municipalidades, surge la red de coordinación intermunicipal, que busca establecer una red de coordinación entre las municipalidades de la región del Biobío para compartir información, experiencias y buenas prácticas en materia de desarrollo económico local.

También busca identificar necesidades comunes y áreas de colaboración entre las municipalidades, evitar la duplicación de esfuerzos y optimizar el uso de recursos y desarrollar estrategias conjuntas para la promoción del desarrollo económico y político local.

Es importante destacar que la implementación de esta iniciativa requiere de un compromiso político y financiero por parte de las diferentes entidades involucradas.

La manera de funcionar de la iniciativa es la siguiente:

Estructura:

- La red estará compuesta por representantes de todas las municipalidades de la región del Biobío.
- Se designará un coordinador general de la red, que puede ser un representante del comité asesor de género de la región del Biobío o quienes participen de la red lo estimen conveniente.
- Se creará un comité asesor que estará integrado por expertos en desarrollo económico y político local. Dos personas expertas en economía para tener distintos puntos de vista económicos y dos personas expertas en política también para tener puntos de vista varios. En este comité debe existir paridad de género, además de que las personas seleccionadas tengan conocimiento y estén interesadas en lograr la igualdad de género.

Mecanismos de coordinación:

- Reuniones periódicas: Se realizarán al menos una reunión mensual de forma remota entre los representantes de las municipalidades para compartir información, discutir temas específicos y avanzar en la elaboración de estrategias conjuntas.
- Foros virtuales: Se organizan foros virtuales para la discusión de temas específicos de interés para las municipalidades, como la promoción del emprendimiento, la atracción de

inversiones o el desarrollo del turismo. A los foros virtuales tendrán acceso las personas que participen de la red.

- Plataformas de intercambio: Se creará una plataforma digital para compartir información, experiencias y recursos entre las municipalidades. La plataforma debe incluir:
 - Base de datos de iniciativas económicas locales
 - Base de datos de iniciativas políticas locales
 - Biblioteca de documentos y recursos
 - Calendario de eventos

Áreas de trabajo:

La red se enfocará en las siguientes áreas de trabajo:

- Identificación de necesidades comunes: Se realizarán estudios y análisis para identificar las necesidades comunes de las municipalidades en materia de desarrollo económico y político local.
- Intercambio de experiencias: Se organizan visitas de intercambio y otras actividades para que las municipalidades puedan compartir sus experiencias y buenas prácticas.
- Desarrollo de estrategias conjuntas: Se elaborarán estrategias conjuntas para la promoción del desarrollo económico local en la región, como:
 - Plan de desarrollo económico regional
 - Plan de promoción del emprendimiento
 - Plan de desarrollo político regional

Medición

La forma de medir la efectividad de la red intermunicipal va a ser a través de la cantidad de municipalidades que participen de la red. Además del desarrollo de los planes de desarrollo regional.

Además, se realizan encuestas a las personas participantes de la red buscando obtener un feedback de las reuniones y la red intermunicipal, para saber si está siendo efectiva y eficiente.

Responsable ejecutar

El responsable de ejecutar la red es el Comité Asesor de Género de la región del Biobío. Esta entidad debe contactar a las municipalidades para que participen de la red de coordinación intermunicipal.

También deben ser responsable de reunir a las personas que formen parte del comité asesor de la red, donde debe encargarse de buscar a personas que sean tanto del sector privado y público, con expertis en sector económico y político. Para que así el comité sea variado y maneje varios aspectos que sean relevantes al momento de asesorar a la red de coordinación.

Sin embargo, cada representante de las municipalidades deben ser responsables también de llevar a cabo la iniciativa, colaborando con la información, perspectivas y participación de las reuniones.

Responsable medir

El responsable de medir la iniciativa es el coordinador general que se va a definir al inicio de la iniciativa, como es una persona que estará al tanto de las reuniones y el de avance que se vaya logrando como red, cuenta con la información necesaria para ir evaluando la iniciativa, dicha información debe ser informada al comité asesor de género.

El comité asesor de género de la región es responsable de aplicar y analizar la encuesta de feedback de la red de coordinación intermunicipal para analizar la iniciativa.

Limitaciones y desafíos:

- Compromiso político y financiero: La efectividad de la red de coordinación intermunicipal depende en gran medida del compromiso político y financiero de las diferentes entidades involucradas. Si algunas municipalidades o sectores no están dispuestos a asignar recursos suficientes o a participar activamente, la red podría carecer de los medios necesarios para alcanzar sus objetivos.
- Participación desigual: Existe el riesgo de que algunas municipalidades participen de manera desigual en la red, lo que podría afectar la equidad y la eficacia de las actividades de coordinación. Esto podría deberse a diferencias en los recursos disponibles, el nivel de interés en la iniciativa o las prioridades políticas locales.
- Cultura organizacional y resistencia al cambio: La implementación de la red de coordinación intermunicipal puede enfrentar resistencia debido a las diferencias en las culturas organizacionales y las prácticas de trabajo entre las municipalidades. Superar esta resistencia y fomentar una cultura de colaboración y apertura al cambio requerirá esfuerzos de sensibilización y liderazgo efectivo.
- Equidad de género y diversidad: Asegurar la representación equitativa de género y la diversidad de perspectivas en la red puede requerir esfuerzos adicionales para abordar posibles sesgos y barreras de acceso. Garantizar la inclusión de voces diversas en el proceso de toma de decisiones será fundamental para el éxito y la legitimidad de la red.
- Coordinación efectiva: Coordinar las actividades y los recursos de múltiples municipalidades puede ser un desafío logístico y administrativo considerable. Se necesitarán mecanismos claros de coordinación, comunicación y toma de decisiones para garantizar que la red funcione de manera efectiva y eficiente.

5. Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ”

Implementar un programa integral de educación y sensibilización sobre igualdad de género y violencia de género dirigido a escuelas y comunidades en la región del Biobío. El programa incluiría una serie de actividades educativas y de sensibilización diseñadas para abordar diferentes aspectos de estas temáticas y fomentar la reflexión y el diálogo constructivo en torno a ellas.

Dirigido a las escuelas:

Se pretende realizar una campaña de sensibilización a estudiantes de cuarto medio de colegios públicos y privados, con el objetivo de implementar talleres interactivos en escuelas para promover la igualdad de género y prevenir la violencia de género en estudiantes de diferentes niveles educativos.

Los beneficios de esta iniciativa son diversos y significativos para la comunidad estudiantil y la sociedad en general. En primer lugar, la implementación de talleres interactivos en escuelas para promover la igualdad de género y prevenir la violencia de género brinda la oportunidad de educar a los estudiantes sobre conceptos fundamentales relacionados con el género, los roles de género y los estereotipos, así como sobre la violencia de género y su prevención. Este enfoque educativo

contribuye a sensibilizar a los jóvenes, promoviendo la reflexión crítica y el desarrollo de habilidades para construir relaciones sanas e igualitarias.

Además, al proporcionar información sobre el marco legal y los recursos disponibles para la atención a víctimas de violencia de género, se empodera a los estudiantes para actuar como agentes de cambio en sus comunidades, fomentando una cultura de respeto, empatía y tolerancia. Asimismo, la realización de talleres interactivos facilita la participación activa y el aprendizaje experiencial, lo que aumenta la efectividad de la enseñanza y promueve un mayor compromiso por parte de los estudiantes. En última instancia, esta iniciativa representa un paso importante hacia la construcción de una sociedad más equitativa y justa, donde todos los individuos puedan desarrollarse plenamente y vivir libres de violencia y discriminación de género.

Los tópicos a enseñar son los siguientes:

- **Conceptos fundamentales sobre género:**
 - ¿Qué es el género?
 - Diferencias entre sexo y género.
 - Identidad de género, expresión de género y orientación sexual.
- **Roles de género y estereotipos:**
 - ¿Qué son los roles de género?
 - Estereotipos de género y su impacto en la sociedad.
 - Deconstrucción de estereotipos y construcción de roles de género igualitarios.
- **Violencia de género:**
 - ¿Qué es la violencia de género?
 - Tipos de violencia de género (física, psicológica, sexual, económica).
 - Consecuencias de la violencia de género.
 - Marco legal y recursos para la atención a víctimas.
- **Prevención de la violencia de género:**
 - Habilidades para la comunicación asertiva y el manejo de conflictos.
 - Relaciones sanas e igualitarias.
 - Promoción de la empatía, el respeto y la tolerancia.

Estos temas serán enseñados a través de:

- **Talleres interactivos y participativos:**
 - Dinámicas grupales, juegos, actividades de reflexión y debate.
 - Se fomentará la participación activa y el aprendizaje a través de la experiencia.
 - Se realizan dos sesiones de 90 minutos cada una.
 - Serán realizado por dos personas profesionales con conocimiento sobre temas de igualdad y violencia de género.

Medición

La forma de evaluar el conocimiento y comprensión de los y las estudiantes sobre temas de igualdad de género y violencia de género, es a través de una encuesta, donde esta se aplica antes de los talleres y posterior a la realización de los dos talleres.

Responsables a ejecutar

Los responsables de ejecutar la iniciativa en los colegios son los DAEM de cada comuna de la región del Biobío. Donde estos deben motivar y seleccionar a los colegios para que participen de la iniciativa.

Dentro de los criterios a considerar para escoger al colegio está escoger a colegios que aún no implementan medidas de igualdad de género, ya que así es más probable de generar una sensibilización en el estudiantado, dado que no han practicado iniciativas dentro del colegio y el impacto de esta iniciativa podría ser mayor.

Como también deben ser responsables de seleccionar a dos personas profesionales con conocimiento sobre temas de igualdad y violencia de género.

Responsables de medir

Los profesionales que se seleccionen para enseñar, deben aplicar las encuestas de evaluación y el DAEM debe encargarse de estudiar los resultados para analizar la efectividad de la iniciativa.

Limitaciones y desafíos:

- Recursos financieros limitados: El financiamiento de las campañas por parte de la Dirección de Administración de Educación Municipal (DAEM) puede verse limitado debido a restricciones presupuestarias.

Dirigido a la comunidad:

Se busca implementar campañas de sensibilización en medios de comunicación locales, redes sociales y espacios públicos para promover la igualdad de género y prevenir la violencia contra las mujeres.

Para lograr esto se busca lanzar talleres de sensibilización en espacios públicos, utilizando mensajes claros y visuales para promover la igualdad de género y concienciar sobre la importancia de prevenir y denunciar la violencia de género.

Donde los mensajes claves son:

- **Igualdad de género:**
 - La igualdad de género es un derecho fundamental de todas las personas.
 - Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades y oportunidades.
 - La igualdad de género beneficia a toda la sociedad.
- **Violencia de género:**
 - La violencia de género es un problema social grave que afecta a millones de mujeres en todo el mundo.
 - La violencia de género tiene muchas formas: física, psicológica, sexual y económica.
 - La violencia de género es una violación de los derechos humanos.
 - Si eres víctima de violencia de género, no estás sola. Hay ayuda disponible.

Las actividades a realizar:

- Se organizan talleres de exposición en espacios públicos de cada comuna (plazas de las comunas de la región) para sensibilizar a la población sobre la importancia de la igualdad de género, la importancia de prevenir y denunciar la violencia de género.
- Al inicio de los talleres se realiza una encuesta de conocimiento acerca de brechas de género violencia de género, con el objetivo de saber el conocimiento que

- manejan las personas al inicio de los talleres y poder compararlos al finalizar el taller.
- Se busca realizar un taller por comuna al año el primer año, evaluando la efectividad del taller y la convocatoria puede aumentar la cantidad de talleres realizados por comuna.
 - Una vez finalizado el taller, se vuelve a aplicar la encuesta con el objetivo de evaluar el taller y analizar si aumentó el conocimiento de las personas en base a lo expuesto.
 - Las personas que realizan el taller, son las mismas dos personas que realizan los talleres en las escuelas.

Difusión

Los talleres serán difundidos a través de redes sociales y páginas web de las municipalidades correspondientes.

Responsables a ejecutar

Las municipalidades son los actores clave responsables de ejecutar la iniciativa de implementar campañas de sensibilización sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en sus respectivas regiones. Como entidades locales, las municipalidades tienen un papel fundamental en promover el bienestar y la seguridad de sus comunidades, así como en liderar esfuerzos para abordar desafíos sociales como la igualdad y violencia de género. Al asumir la responsabilidad de ejecutar estas campañas, las municipalidades demuestran su compromiso con la protección de los derechos y la dignidad de todas las personas, contribuyendo así a la construcción de entornos más seguros y equitativos para mujeres y hombres en sus territorios.

Responsables de medir

Las municipalidades, además de implementar las campañas de sensibilización, deben evaluar su efectividad mediante encuestas y análisis de participación comunitaria. Estos métodos permiten medir el conocimiento y la comprensión de la igualdad de género y la violencia contra las mujeres, ajustando así las estrategias según sea necesario.

Analizar la participación en los eventos proporciona información sobre el compromiso y la conciencia de la comunidad, lo que permite a las municipalidades adaptar sus acciones para lograr un mayor impacto.

Además de ejecutar la iniciativa, las municipalidades también tienen la responsabilidad de verificar la efectividad de las campañas de sensibilización a través de la realización de encuestas de conocimientos y análisis de la participación de la comunidad en los eventos. Mediante la recopilación de datos sobre el nivel de conocimiento y comprensión de los temas relacionados con la igualdad de género y la violencia contra las mujeres, las municipalidades pueden evaluar el impacto de las campañas y ajustar estrategias según sea necesario para maximizar su efectividad.

Asimismo, analizar la participación de las personas en los eventos organizados como parte de las campañas brinda información valiosa sobre el grado de compromiso y conciencia de la comunidad en relación con estos temas, permitiendo a las municipalidades adaptar sus acciones de sensibilización para alcanzar un mayor alcance e impacto.

Limitaciones y desafíos:

- Participación comunitaria: Asegurar la participación activa y el compromiso de la comunidad en el taller es un desafío, ya que si existe una baja asistencia y participación en la iniciativa podría reducir el alcance de los talleres y limitar su impacto en la comunidad.

Responsable de monitorear el plan regional

El Comité Asesor de Género (CAG) de la Región del Biobío se presenta como un organismo viable para supervisar el Plan Regional por varias razones. En primer lugar, su composición diversa, que incluye representantes de diferentes sectores como el gobierno, la academia, la sociedad civil y el sector privado, le otorga una perspectiva amplia y variada sobre los temas de género. Además, el CAG cuenta con experiencia en la elaboración y seguimiento de políticas públicas relacionadas con la igualdad de género. Por último, su mandato de asesorar al Gobierno Regional en la implementación de la Política Regional de Igualdad de Género lo posiciona como un organismo natural para supervisar el Plan Regional en materia de género.

7.5.4 Roadmap

Se elabora un roadmap para cada una de las cinco iniciativas planteadas, con el fin de establecer una dirección clara y coherente para su implementación y seguimiento. Este roadmap incluirá un cronograma detallado que establezca los hitos clave y las actividades específicas a realizar para cada iniciativa y las responsabilidades asignadas a cada parte interesada. Este enfoque estratégico permite una gestión eficiente y efectiva de las iniciativas, asegurando que se alcancen los objetivos establecidos dentro de los plazos.

1. Iniciativa: Mujeres líderes del Biobío

Etapa 1: Preparación y Diseño:

Definición de Objetivos y Alcance:

- Establecer claramente el objetivo de la iniciativa: aumentar e incentivar la participación política de las mujeres locales en la región del Biobío.
- Delimitar el alcance de la iniciativa, incluyendo el número de participantes, duración y frecuencia de las sesiones, y los temas a abordar en los talleres.

Selección de Personal y Coordinación:

- Designar al coordinador general de la iniciativa.
- Seleccionar al personal capacitado para llevar a cabo las sesiones, incluyendo expertos en política y en habilidades oratorias.

Difusión:

- Diseñar afiche

Desarrollo de Contenidos:

- Elaborar los materiales didácticos y el plan de estudio para cada uno de los módulos: Habilidades Oratorias, Conocimiento del Sistema Político Chileno, Gestión Pública y Estrategias de Campaña.

Etapa 2: Implementación:

Convocatoria y Selección de Participantes:

- Difundir la convocatoria a través de diversos canales, como las redes sociales del Gobierno Regional del Biobío y las páginas web de las municipalidades.
- Seleccionar a las mujeres que cumplan con los requisitos y estén interesadas en participar en la iniciativa.

Ejecución de Sesiones:

- Realizar las sesiones de manera remota, con una frecuencia de una sesión por módulo cada dos semanas.
- Promover la participación activa y el aprendizaje colaborativo entre las participantes mediante clases teóricas y actividades prácticas.

Seguimiento y Certificación

- Registrar la asistencia de las participantes a las sesiones y la participación activa.
- Realizar una sesión adicional para la certificación de las mujeres que cumplan con los requisitos.

Etapa 3: Evaluación y Seguimiento:

Medición de Impacto:

- Realizar un seguimiento de las mujeres egresadas para conocer su trayectoria profesional y política.
- Identificar si luego de obtener la certificación, se registra un aumento en el número de mujeres que acceden a puestos de liderazgo dentro de partidos políticos, organizaciones sociales y espacios de decisión pública.

Evaluación del Proceso:

- Recolectar retroalimentación de las participantes y del equipo encargado de la iniciativa para identificar áreas de mejora.

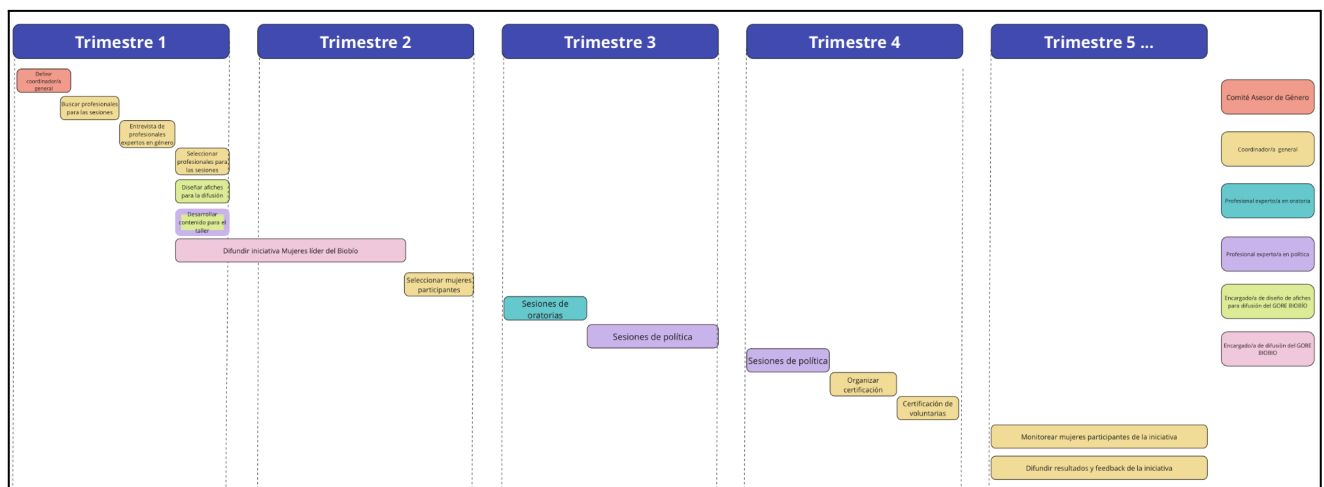
Etapa 4: Difusión y Continuidad:

Difusión de Resultados:

- Comunicar los resultados y el impacto de la iniciativa a través de diversos canales, como informes de progreso, testimonios de participantes y publicaciones en medios de comunicación.

Continuidad y Replicabilidad:

- Identificar oportunidades de financiamiento y colaboración para asegurar la continuidad y sostenibilidad de la iniciativa a largo plazo.



Roadmap 1: Roadmap Iniciativa: Mujeres líderes del Biobío

2. *Iniciativa: Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021*

Roadmap de la Campaña de Capacitación sobre la Norma NCh 3262:2021

Etapa 1: Preparación y Diseño:

Acuerdos alianza

- Designar al comité representante de la alianza público-privada, compuesto por un representante del sector público y uno del sector privado.

Selección de personal

- Seleccionar a los expertos en la Norma NCh 3262:2021 para que impartan la capacitación a las empresas.

Desarrollo de Contenidos:

- Elaborar los materiales didácticos y el plan de estudio para cada uno de los módulos de capacitación.

Etapa 2: Implementación:

Convocatoria y Selección de Empresas Participantes:

- Difundir la convocatoria a través de los canales establecidos, como las redes sociales del Gobierno Regional del Biobío y los portales web de las asociaciones gremiales.
- Invitar a las empresas interesadas a participar en la capacitación de forma presencial u online.

Ejecución de las Capacitaciones:

- Impartir las capacitaciones de manera personalizada a cada empresa, adaptándose a sus necesidades y preferencias.
- Utilizar diversas metodologías didácticas, como exposiciones, casos prácticos y ejercicios, para garantizar la efectividad del aprendizaje.

Seguimiento y Evaluación:

- Realizar una encuesta de satisfacción a las personas que participen en la capacitación, con el objetivo de obtener retroalimentación sobre la calidad y relevancia de la misma.
- Monitorear el número de empresas participantes y el progreso de las mismas en el proceso de certificación de la Norma NCh 3262:2021.

Etapa 3: Evaluación y Seguimiento

Medición de Impacto:

- Analizar la satisfacción de las empresas participantes a través de la encuesta, asegurando una tasa de satisfacción superior al 80%.
- Evaluar el aumento en la cantidad de empresas certificadas en la Norma NCh 3262:2021 en la región del Biobío como resultado de la campaña de capacitación.

Análisis de Resultados:

- Estudiar la trayectoria de las empresas que participaron en la capacitación para determinar si logran iniciar el proceso de certificación de la norma.
- Identificar áreas de mejora en la implementación de la campaña y ajustar el enfoque según sea necesario.

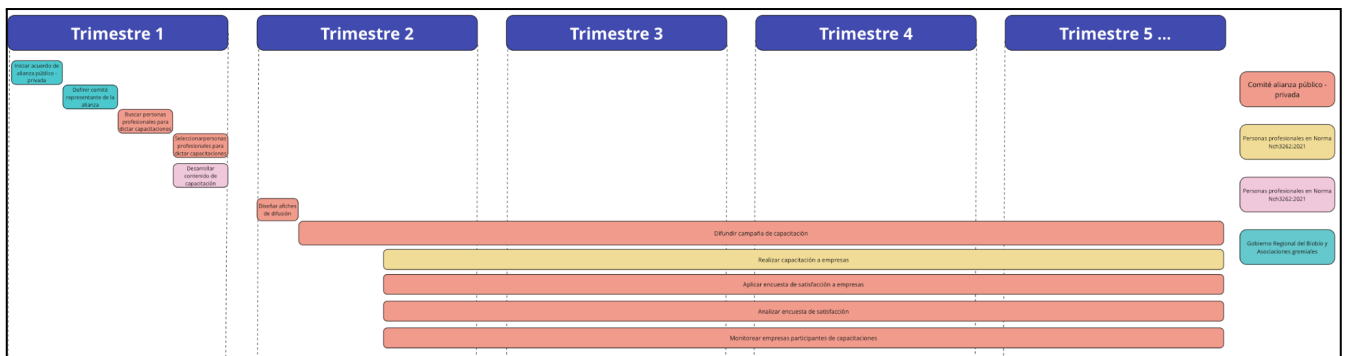
Etapa 4: Difusión y Continuidad:

Comunicación de Resultados:

- Difundir los resultados de la campaña a través de los canales establecidos, demostrando el impacto positivo en la adopción de la Norma NCh 3262:2021 por parte de las empresas.

Promoción de la Continuidad:

- Promover la continuidad de la iniciativa mediante la colaboración continua entre el Gobierno Regional del Biobío y las asociaciones gremiales locales.
- Buscar oportunidades de financiamiento y colaboración para asegurar la sostenibilidad de la campaña a largo plazo.



Roadmap 2: Roadmap Iniciativa: Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021

3. Iniciativa: “Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío”

Roadmap de la Iniciativa "Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío"

Etapa 1: Preparación y Diseño:

- **Definición de Objetivos y Alcance:**
 - Establecer el objetivo principal de la iniciativa: diagnosticar y monitorear las brechas de género en las empresas de la región del Biobío.
- **Desarrollo de Encuesta:**
 - Diseñar la encuesta anual que recoja información relevante sobre la dotación de personal y las políticas de igualdad de género en las empresas.
 - Garantizar que la encuesta sea anónima, confidencial y fácil de completar para fomentar la participación de las empresas.

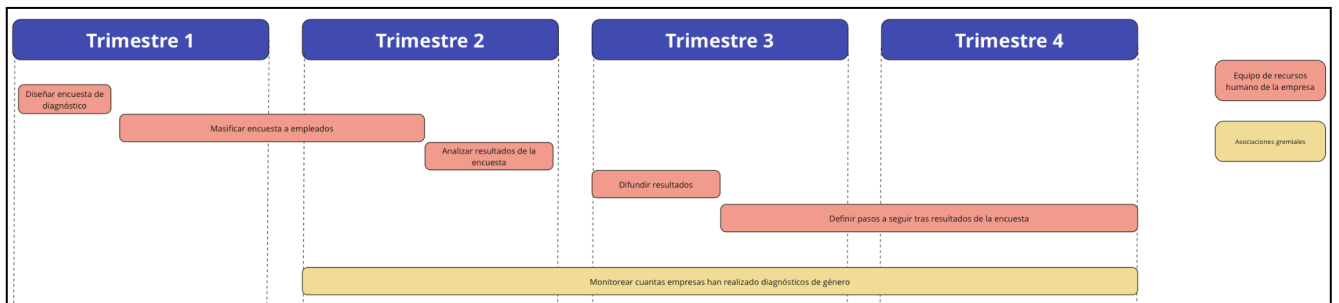
Etapa 2: Informe

- **Difundir la encuesta en la empresa:**
 - Solicitar a los trabajadores y las trabajadoras que respondan la encuesta.
 - Generar informes anuales con los resultados del monitoreo de brechas de género, incluyendo análisis de causas y recomendaciones.

Etapa 3: Monitoreo

Monitoreo general

- Las asociaciones gremiales deben monitorear a sus empresas, para revisar la cantidad de empresas que están realizando el diagnóstico.



Roadmap 3: Roadmap Iniciativa: "Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío"

4. *Iniciativa: "Red de coordinación intermunicipal"*

Roadmap de la Iniciativa "Red de Coordinación Intermunicipal"

Etapa 1: Preparación y Diseño

Designación de Estructura y Coordinación:

- Contactar a municipalidades de la región
- Designar representantes de todas las municipalidades para formar parte de la red.
- Nombrar un coordinador general y un comité asesor con expertos en desarrollo económico y político local, asegurando paridad de género y diversidad de perspectivas.

Definición de Objetivos y Alcance:

- Establecer el objetivo principal de la red: fomentar la coordinación entre las municipalidades del Biobío para compartir información, experiencias y buenas prácticas en desarrollo económico y político local.
- Delimitar el alcance de la red, identificando áreas de colaboración y mecanismos de coordinación.

Etapa 2: Implementación

Establecimiento de Mecanismos de Coordinación:

- Organizar reuniones periódicas entre representantes municipales para compartir información y avanzar en estrategias conjuntas.
- Implementar plataforma de coordinación, donde se pueda compartir información, organizar tareas, plazos y responsables.

Identificación de Áreas de Trabajo:

- Compartir información para identificar necesidades comunes y áreas de colaboración en desarrollo económico y político local.

Revisar avances

- El comité debe estar revisando constantemente los avances de la red y debe estar asesorando para poder desarrollar los planes regionales.

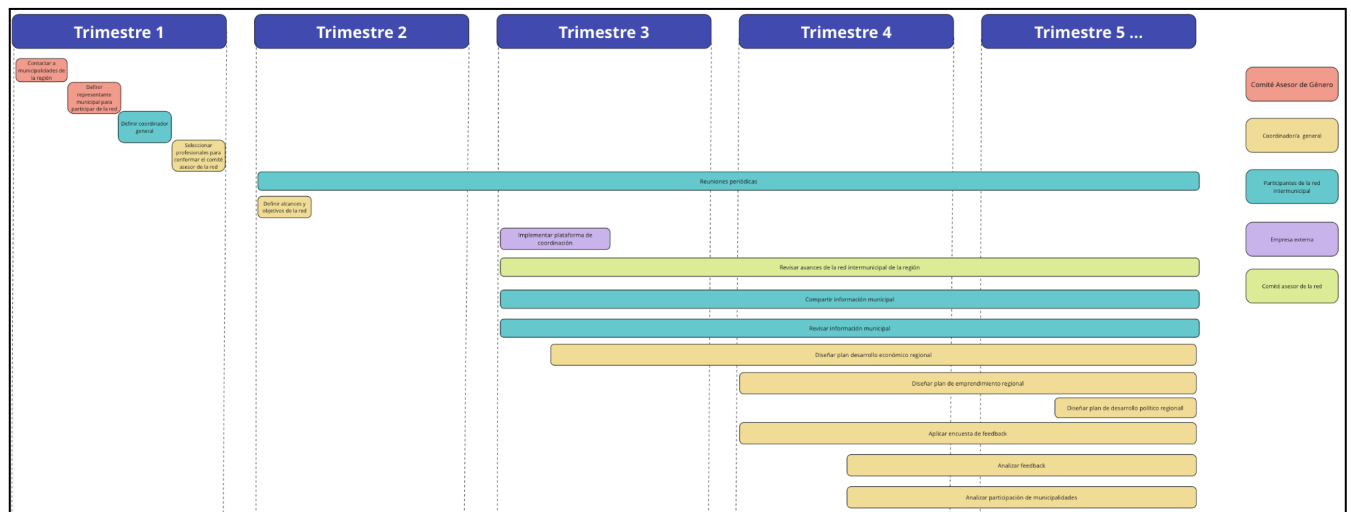
Etapa 3: Medición y Evaluación

Indicadores de Efectividad:

- Medir la participación de las municipalidades en la red como indicador de efectividad.
- Evaluar el desarrollo de planes de desarrollo regional como resultado de la colaboración entre las municipalidades.

Encuestas de Feedback:

- Aplicar encuestas a los participantes para obtener feedback sobre la eficacia y eficiencia de la red.
- Analizar los resultados de las encuestas para identificar áreas de mejora y ajustar la estrategia de la red según sea necesario.



Roadmap 4: Roadmap iniciativa: "Red de coordinación intermunicipal"

5. Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ”

Para los colegios

Roadmap de la Iniciativa "Campaña: Sensibilizando la Región"

Etapa 1: Preparación y Diseño

Selección de Participantes:

- Las DAEM de cada comuna seleccionan los colegios participantes en la campaña, motivando su participación y compromiso con la sensibilización sobre igualdad de género.

Diseño de Contenidos y Metodologías:

- Elaborar los contenidos y actividades para los talleres interactivos, abordando conceptos fundamentales sobre género, roles de género, estereotipos y violencia de género y diseñar metodologías participativas, como dinámicas grupales, juegos y actividades de reflexión y debate, para fomentar la participación activa y el aprendizaje experiencial.

Etapa 2: Implementación

Selección de profesionales

- Se designan dos profesionales con conocimientos en igualdad y violencia de género para implementar los talleres en cada colegio seleccionado.

Selección de profesionales

- Seleccionar profesionales expertos y expertas en género.

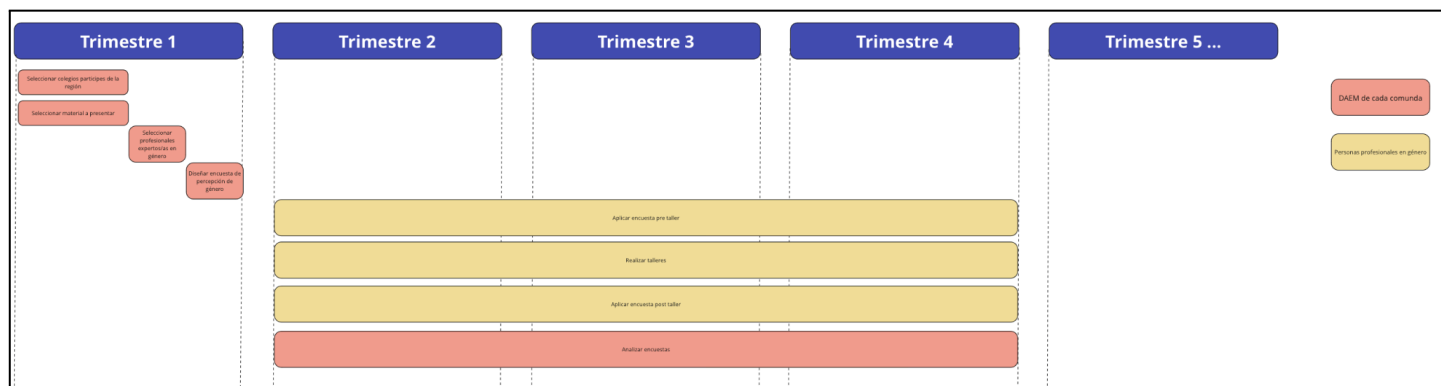
Desarrollo de Talleres Interactivos:

- Los profesionales encargados y las profesionales encargadas realizan dos sesiones de 90 minutos cada una en cada colegio, utilizando las metodologías diseñadas para enseñar los temas propuestos.

Etapa 3: Medición y Evaluación

Aplicación de Encuestas de Evaluación:

- Antes y después de los talleres, se aplican encuestas para evaluar el conocimiento y la comprensión de los estudiantes sobre los temas de igualdad de género y violencia de género.
- El encargado del DAEM analiza los datos de las encuestas para medir el impacto de los talleres y la efectividad de la campaña.



Roadmap 5: Roadmap Inicial: "Campaña: Sensibilizando la región" - Colegio

Para la comunidad:

Roadmap de la Iniciativa "Campaña: Sensibilizando la Región" para la Comunidad

Etapa 1: Planificación y Diseño

Infraestructura

- Seleccionar espacio público donde se realizará el taller.
- Gestionar infraestructura necesaria para llevar a cabo el taller al aire libre.

Diseño de Actividades y Materiales:

- Crear materiales educativos y promocionales, como folletos y carteles, para difundir los mensajes de la campaña.

Etapa 2: Implementación

Difusión

- Diseñar afiches llamativos para invitar a las personas a participar de la intervención.
- Difundir los afiches en redes sociales.

Organización de Talleres y Eventos:

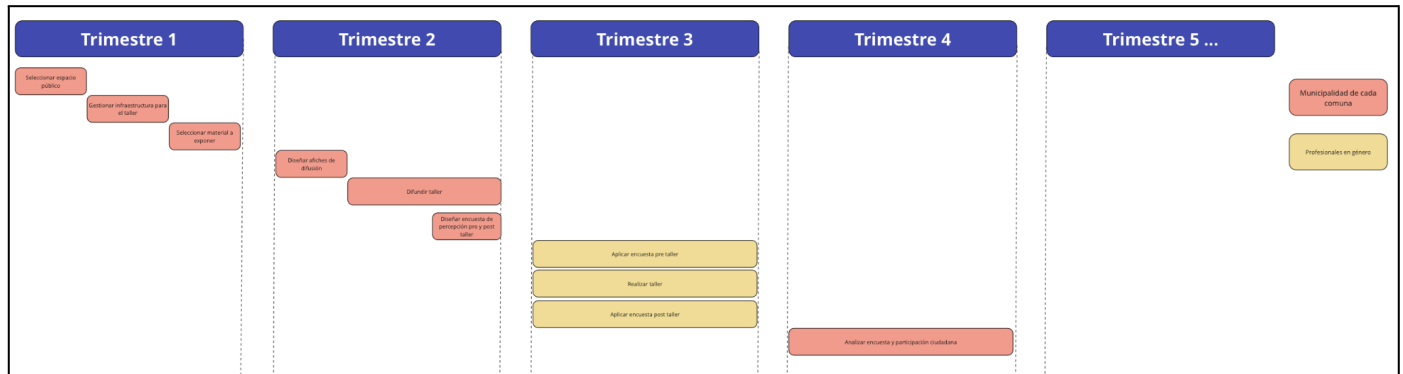
- Lanzar el taller de sensibilización en espacios públicos de cada comuna, como plazas y parques.
- Incluir encuestas al inicio y al final de los talleres para evaluar el conocimiento y la percepción de la comunidad sobre los temas tratados.

Etapa 3: Evaluación y Análisis

Medición del Impacto:

- Analizar los resultados de las encuestas aplicadas al inicio y al final de los talleres para medir el cambio en el conocimiento y la percepción de la comunidad.

- Evaluar la participación en los eventos y la interacción con los stands informativos para determinar el alcance y el compromiso de la comunidad con la campaña.



Roadmap 6: Roadmap Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ” - Comunidad

7.5.5 Priorización de iniciativas

Priorización por urgencia:

1. Iniciativa: Campaña: Sensibilizando la Región: Dada la urgencia y la importancia de abordar la igualdad de género y la violencia de género, esta iniciativa se sitúa en la primera posición. La sensibilización en las escuelas y comunidades es fundamental para promover el cambio cultural y prevenir la violencia de género a largo plazo.

2. Iniciativa: Mujeres Líderes del Biobío: Promover la participación política de las mujeres es un aspecto clave para lograr una representación equitativa en la toma de decisiones. Dada la relevancia de este tema en términos de igualdad de género, esta iniciativa es urgente para fomentar una sociedad más inclusiva y justa.

3. Iniciativa: Red de Coordinación Intermunicipal: Si bien no es tan urgente como las dos primeras iniciativas, la coordinación entre las municipalidades es importante para optimizar los recursos y desarrollar estrategias conjuntas que promuevan el desarrollo económico y político local de manera efectiva.

4. Iniciativa: Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío: Identificar y abordar las brechas de género en las empresas es relevante, pero puede ser menos urgente en comparación con las iniciativas centradas en la sensibilización y la participación política de las mujeres.

5. Iniciativa: Campaña de Capacitación sobre la Norma NCh 3262:2021: Aunque la capacitación en la norma puede contribuir a reducir las brechas de género en el ámbito laboral, puede considerarse menos urgente en comparación con las iniciativas que abordan directamente la sensibilización y la participación de la comunidad en temas de igualdad de género.

Priorización por factibilidad:

1. Iniciativa: Red de Coordinación Intermunicipal: Esta iniciativa parece ser bastante factible debido a su estructura clara y su enfoque en la colaboración entre las municipalidades. Aunque podría enfrentar desafíos como el compromiso político y financiero, la participación desigual y la coordinación efectiva, tiene una base sólida para abordar estas cuestiones.

2. Iniciativa: Mujeres Líderes del Biobío: Aunque la iniciativa tiene un objetivo ambicioso y beneficios significativos, podría enfrentar desafíos en términos de recursos financieros y disponibilidad de participantes. Sin embargo, la colaboración con el Comité Asesor de Género del Gobierno Regional podría ayudar a superar algunos de estos desafíos.

3. Iniciativa: Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío: Esta iniciativa presenta desafíos similares en términos de recursos financieros y técnicos, así como la sensibilización y el compromiso de las empresas participantes. Sin embargo, su enfoque en la recopilación de datos y la identificación de áreas de mejora puede hacerla más factible a largo plazo.

4. Iniciativa: Campaña de Capacitación sobre la Norma NCh 3262:2021: Aunque la capacitación en la norma podría ser útil para reducir las brechas de género en el ámbito laboral, su éxito depende en gran medida de la participación voluntaria de las empresas y la disponibilidad de recursos para llevar a cabo la capacitación de manera efectiva.

5. Iniciativa: Campaña: Sensibilizando la Región: Aunque la sensibilización sobre igualdad de género y violencia de género es crucial, esta iniciativa podría enfrentar desafíos significativos en términos de participación comunitaria y financiamiento adecuado para la ejecución de las campañas. Sin embargo, su enfoque en la educación y sensibilización en las escuelas y comunidades es fundamental para abordar estas cuestiones a largo plazo.

A continuación, se presenta una matriz para determinar la prioridad de las iniciativas, donde se asignará un valor del 1 al 5 para cada atributo: urgencia y factibilidad. En esta escala, 1 representa la menor prioridad y 5 la mayor prioridad para cada atributo. Se calcula la suma de los valores asignados para cada atributo, y la prioridad final de la iniciativa se determina en función de la suma total de puntos asignados.

Iniciativa	Urgencia	Factibilidad	Total
Iniciativa: “Mujeres Líderes del Biobío”	4	4	8
Iniciativa: “Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021”	5	1	6
Iniciativa: “Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de	2	3	5

Género en la Región del Biobío”			
Iniciativa: “Red de coordinación intermunicipal”	3	5	8
Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ”	1	2	3

Matriz 1: Matriz de priorización de iniciativas

Las iniciativas “Iniciativa: Mujeres Líderes del Biobío” y la iniciativa “Iniciativa: Red de coordinación intermunicipal” obtuvieron el mismo puntaje, por lo que se puede llegar a un consenso dentro del Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío, dado que esta institución es la responsable de las dos iniciativas que obtuvieron el mayor puntaje.

La priorización de iniciativas es la siguiente (considerando que el primer y segundo lugar se pueden intercambiar):

1. “Iniciativa: Mujeres Líderes del Biobío”
2. “Iniciativa: Red de coordinación intermunicipal”
3. Iniciativa: “Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021”
4. Iniciativa: “Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío”
5. Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ”

7.5.6 Evaluación financiera general

Ahora se lleva a cabo una evaluación financiera de cada una de las iniciativas mencionadas anteriormente. Esta evaluación tiene como objetivo analizar el costo y determinar el financiamiento de las iniciativas. Se examinan los recursos necesarios para la implementación de cada iniciativa, incluidos los gastos asociados con la ejecución de las campañas de sensibilización, la contratación de personal especializado, la producción de materiales y la realización de actividades de seguimiento y evaluación. Esta evaluación financiera proporcionará información crucial para la toma de decisiones sobre la asignación de recursos y la priorización de acciones en función de los resultados esperados y los recursos disponibles.

Los honorarios de los profesionales serán calculados en base al sueldo promedio base de la plataforma Chilestudies. Además, algunas carreras que no registra la plataforma anterior, serán calculadas con la plataforma Talent.

Los honorarios por los servicios de capacitación son calculados en base a la licitación N°3789-299-AG24 "Capacitación temáticas de género y feminización de cuidados y dependencia compra ágil: 3789-89-COT24", la cual ha sido publicada en mercado público. Esta elección se justifica debido a que las temáticas, modalidades y cantidad de tiempo requeridos para las capacitaciones de este plan estratégico son similares a los de la mencionada licitación. Por lo tanto, utilizar esta referencia permite establecer un marco de referencia adecuado y transparente para la determinación de los honorarios, garantizando así una evaluación justa y equitativa. (*Orden De Compra. N°3789-299-AG24 "Capacitación Temáticas De Género Y Feminización De Cuidados Y Dependencia Compra ágil: 3789-89-COT24", n.d.*)

1. *Iniciativa: Mujeres líderes del Biobío*

Costos:

- **Honorarios profesionales para dictar la capacitación:** El presupuesto para los servicios de capacitación, basado en la referencia proporcionada, asciende a 800.000 mensuales. Esta cifra se deriva del análisis detallado de los costos asociados con la licitación mencionada.
- **Contratar una plataforma de videollamadas virtual:** La plataforma que cuenta con todos los requerimientos necesarios para poder realizar las sesiones es la plataforma de Google Meet con el plan business starter que tiene un valor de \$6 dólares al mes. (*Comparar Opciones De Planes De Precios Flexibles, n.d.*)

La plataforma será utilizada durante 4 meses, lo que tiene un costo de \$24 dólares al año.

- **Honorarios coordinador o coordinadora general:** La persona indicada debe ser alguien que haya estudiado ingeniería civil industrial, ya que posee entre las habilidades blandas, capacidad de análisis, pensamiento creativo, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, planificación, análisis de datos, etc.

El salario de esta persona corresponde a \$1.400.000 al mes recién egresado (*Estudiar Ingeniería Industrial | Mejores Universidades Y Aranceles 2024, n.d.*).

El objetivo de esta persona es tener medio tiempo al mes para analizar encuestas, revisar feedback, etc. Por lo que el gasto es de \$700.000 al mes, durante un año.

- **Honorario afiches y difusión:** No son considerados ya que se asume que cada municipalidad cuenta con una persona a cargo de estas funciones.

A continuación, se presenta una tabla de honorarios:

Costo	Mensual	Anual
Honorarios profesionales	800.000	\$1.600.000
Honorarios coordinador o coordinadora general	\$700.000	\$8.400.000

Tabla 7: Honorarios de la iniciativa: Mujeres líderes del Biobío

El costo por año de la iniciativa es de \$10.000.000 pesos chilenos más \$24 dólares al año.

Financiamiento:

La manera de financiar la iniciativa, es a través de los recursos que tiene el Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío, dado que la iniciativa juega un papel fundamental para promover la igualdad de género y la participación ciudadana en la región. Al invertir en este tipo de iniciativas, se impulsa el empoderamiento femenino en el ámbito político, fomentando una mayor representación y diversidad en los procesos de toma de decisiones. Además, apoya el desarrollo de habilidades de liderazgo entre las mujeres, alineándose con los objetivos de equidad y desarrollo establecidos por el Gobierno Regional para construir una sociedad más inclusiva, equitativa y democrática en el Biobío.

2. Iniciativa: Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021

- **Contratar una plataforma de videollamadas virtual:** La plataforma que cuenta con todos los requerimientos necesarios para poder realizar las sesiones es la plataforma de Google Meet con el plan business starter que tiene un valor de \$6 dólares al mes. (*Comparar Opciones De Planes De Precios Flexibles*, n.d.) Considerando que se necesita la plataforma para todo el año, debido a que durante el año se deben estar haciendo las capacitaciones, por lo que al año se necesitan \$72 dólares.
- **Honorarios dos personas profesionales en la norma 3262:2021:** El presupuesto para los servicios de capacitación, basado en la referencia proporcionada, asciende a 800.000 mensuales. Esta cifra se deriva del análisis detallado de los costos asociados con la licitación mencionada.
- **Honorarios profesional representante del Gobierno Regional del Biobío y profesional representante de asociaciones gremiales:** Las personas que serán responsables de representar al Gobierno Regional del Biobío y a las asociaciones gremiales deben tener habilidades blandas, capacidad de análisis, pensamiento

creativo, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, planificación. Dichas habilidades son muy similares a las que maneja un ingeniero civil industrial por lo que el sueldo mensual será calculado en base a esta profesión, el cual corresponde a \$1.890.000 al mes con 5 años de experiencia. (*Estudiar Ingeniería Industrial | Mejores Universidades Y Aranceles 2024*, n.d.).

Debido al trabajo que deben tener estas dos personas, se contratan a tiempo medio por lo que al año tiene un costo total de 11.340.000 por profesional al año.

A continuación, se presenta una tabla resumen de los costos mensual y anuales:

Costo	Mensual	Anual
Honorarios dos personas profesionales en la norma 3262:2021	\$800.000	\$9.600.000
Honorarios profesional representante del Gobierno Regional del Biobío y profesional representante de asociaciones gremiales	\$1.890.000	\$11.340.000

Tabla 8: Honorarios de la iniciativa: Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021

El costo por año de la iniciativa es de \$20.940.000 pesos chilenos más \$72 dólares al año.

Financiamiento:

El financiamiento de esta campaña será a través de una alianza entre el Gobierno Regional del Biobío y las asociaciones gremiales locales. El financiamiento en conjunto tanto del Gobierno Regional del Biobío como de las Asociaciones Gremiales permitirá ofrecer la capacitación a las empresas, llegando así a un mayor número de estas y de trabajadores. Además, esta colaboración asegurará la calidad de la capacitación, garantizando su pertinencia y efectividad. Por parte del Gobierno Regional del Biobío, este financiamiento se enmarca en su responsabilidad de promover el desarrollo económico y social de la región, así como de fomentar la igualdad de género y la conciliación laboral, familiar y personal. Por otra parte, las asociaciones gremiales tienen la responsabilidad de representar los intereses de sus asociados, brindar servicios de capacitación y formación a sus miembros, y promover la adopción de buenas prácticas empresariales en línea con los estándares de la norma. En conjunto, este financiamiento demuestra el compromiso tanto público como privado con el fortalecimiento del sector empresarial del Biobío y el cumplimiento de normativas que garanticen condiciones laborales seguras y de calidad.

3. *Iniciativa: “Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío”*

- **Honorario profesional de recursos humanos para desarrollar, implementar y analizar encuestas:** La persona profesional debe ser alguien con experiencia en psicología organizacional es una área de la psicología enfocada a ayudar a las empresas a evaluar las competencias, habilidades, analizar resultados, percepciones y el potencial de los empleados para alcanzar los objetivos de la organización, al mismo tiempo que contribuye a su desarrollo humano y profesional. (Narvaez, n.d.)

La empresa debería contar con equipo de recursos humanos y en caso de que este no de a basto si se incluye este diagnóstico dentro de sus funciones, es necesario contratar una psicóloga de \$1.100.000 con 5 años de experiencia. (*Estudiar Psicología | Mejores Universidades Y Aranceles 2024*, n.d.)

A continuación, se presenta una tabla de honorarios:

Costo	Mensual	Anual
Honorario profesional de recursos humanos para desarrollar, implementar y analizar encuestas:	\$1.100.000	\$13.200.000

Tabla 9: Honorarios de la iniciativa: “Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío”

El costo por año de la iniciativa es de \$13.200.000 al año.

Financiamiento:

Cada empresa debe financiar su diagnóstico y monitoreo de brechas una vez al año. Al asumir este compromiso, las empresas pueden obtener una comprensión más profunda de la situación actual en términos de equidad de género y desarrollar estrategias efectivas para abordar y mitigar cualquier brecha identificada. Este enfoque proactivo no solo beneficia a las empresas al promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo, sino que también contribuye al avance de la igualdad de género en la sociedad en general.

4. *Iniciativa: “Red de coordinación intermunicipal”*

- **Honorarios representantes de cada municipalidad:** Las personas que serán responsables de representar a las municipalidades deben tener habilidades blandas, capacidad de análisis, pensamiento creativo, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, planificación, conocimiento de brechas de género, etc. Dichas habilidades son muy similares a las que maneja un ingeniero civil industrial por lo que el sueldo mensual será calculado en base a esta profesión con 5 años de experiencia, el cual corresponde a \$1.890.000 al mes. (*Estudiar Ingeniería Industrial | Mejores Universidades Y Aranceles 2024*, n.d.).

Suponiendo que las personas representantes de cada municipalidad, debe dedicarle medio tiempo a la red intermunicipal por lo que se requiere \$945.000 por persona al mes, suponiendo que se tiene una participación del 70% de municipalidades, por lo que se consideran 24 representantes. Lo que indica un costo de \$22.680.000 mensualmente con una representación del 70% de municipios.

- **Honorario coordinador o coordinadora general:** La persona responsable de esta labor debe tener las capacidades de liderazgo, comunicación efectiva, organización, trabajo colaborativo. Todas estas funciones para poder llevar a cabo las funciones necesarias. Dichas habilidades son muy similares a las de los/las representantes de las municipalidades, sin embargo, este cargo requiere más labores de trabajo y experiencia, por lo que el sueldo de esta persona es de \$2.500.000.

Al año tiene un costo de \$30.000.000 al año.

- **Contratar una plataforma de videollamadas virtual:** La plataforma que cuenta con todos los requerimientos necesarios para poder realizar las sesiones es la plataforma de Google Meet con el plan business starter que tiene un valor de \$6 dólares al mes. (*Comparar Opciones De Planes De Precios Flexibles*, n.d.)

Implicaría un costo de \$72 dólares al año.

- **Honorarios cuatro expertos profesionales para conformar el comité asesor:** La persona indicada debe haber estudiado ciencias políticas ya que estudian las líneas relacionadas con gobierno y democracia, teoría política, políticas públicas, etc. También, se requiere de alguien con manejo en materia económica, para poder analizar la situación económica del momento actual y realizar una previsión de cómo factores tales como el desempleo y los niveles de inflación van a cambiar en el futuro.

El objetivo de estos profesionales o estas profesionales puedan asesorar a la red intermunicipal con los planes que se tengan que desarrollar.

El sueldo de una persona cientista política con 5 años de experiencia corresponde a \$1.267.064 al mes. De esta profesión se requieren dos personas. (*Ciencia Política - Facultad De Gobierno*, n.d.)

Mientras que el sueldo de una persona economista corresponde a \$1.200.000 al mes. De esta profesión se requieren dos personas. (*Salario Para Economista En Chile - Salario Medio*, n.d.)

Cada asesor debe dedicarle medio tiempo al comité asesor por lo que implica un gasto de \$29.604.768 al año.

- **Implementar entorno de trabajo virtual:** Un buen sistema de trabajo es Jira Software ya que permite gestionar proyectos, centralizar las tareas y la comunicación. Ya que permite definir tareas, responsables y plazos, compartir

archivos y comentarios sobre las tareas, monitorizar el rendimiento del equipo y la eficiencia del proceso. (*Jira Software: Funciones*, n.d.)

Jira Software el valor es de \$8.15 dólares por usuario (*Comparar Opciones De Planes De Precios Flexibles*, n.d.)

Suponiendo que a la plataforma tienen acceso los y las 24 representantes municipales, 4 asesores o asesoras de la red y el coordinador o la coordinadora general, lo que implica un gasto de \$2.836,2 dólares al año.

A continuación, se presenta una tabla resumen de los costos mensual y anuales:

Costo	Mensual	Anual
Honorarios representantes de cada municipalidad	\$22.680.000	\$272.160.000
Honorario coordinador o coordinadora general	\$2.500.000	\$30.000.000
Contratar una plataforma de videollamadas virtual	6 dólares	72 dólares
Honorarios cuatro expertos profesionales para conformar el comité asesor	\$2.467.064	\$29.604.768

Tabla 10: Honorarios de la Iniciativa: “Red de coordinación intermunicipal”

El costo por año de la iniciativa es de \$331.764.768 más \$2.908,2 dólares al año.

Financiamiento:

La forma que se propone para financiar la iniciativa es a través de convenios de colaboración entre las municipalidades, es decir, cada municipalidad aporta un porcentaje del financiamiento.

5. Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ”

Para las escuelas:

- **Honorarios de dos personas profesionales:** El presupuesto para los servicios de capacitación, basado en la referencia proporcionada, asciende a 800.000 mensuales. Esta cifra se deriva del análisis detallado de los costos asociados con la licitación mencionada.
- **Honorario coordinador o coordinadora del DAEM:** Las personas que serán responsables de coordinar la iniciativa deben tener habilidades blandas, capacidad de análisis, pensamiento creativo, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, planificación. Dichas habilidades son muy similares a las que maneja un ingeniero civil industrial por lo que el sueldo mensual será calculado en base a esta profesión, el cual corresponde a \$1.890.000 al mes con 5 años de

experiencia. (*Estudiar Ingeniería Industrial | Mejores Universidades Y Aranceles 2024, n.d.*)

Se estima que tiene que dedicarle alrededor de medio tiempo al mes, lo que implica un costo de \$945.000.

A continuación, se presenta una tabla resumen de los costos mensual y anuales:

Costo	Mensual	Anual
Honorarios dos personas profesionales	-	\$800.000
Honorario coordinador o coordinadora del DAEM	-	\$945.000

Tabla 11: Honorarios de la Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ” para las escuelas

Suponiendo que se realiza el taller en un colegio por comuna al año, la iniciativa tiene un costo de \$1.745.000.

Financiamiento:

Las campañas deben ser financiadas por la Dirección de Administración de Educación Municipal (DAEM), ya que esta iniciativa busca implementar talleres interactivos en escuelas para sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género desde una edad temprana. Al financiar esta campaña, cada DAEM está invirtiendo en la creación de un ambiente escolar seguro y respetuoso, donde todos los estudiantes puedan desarrollarse de manera integral. Además, se reconoce el papel fundamental de la educación en la formación de valores y actitudes, por lo que esta campaña contribuirá a la construcción de una sociedad más equitativa y justa en el futuro. Asimismo, al promover la igualdad de género desde la educación, se fomenta el respeto por la diversidad y se sientan las bases para la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

Para la comunidad:

- **Honorarios dos personas profesionales:** El presupuesto para los servicios de capacitación, basado en la referencia proporcionada, asciende a 800.000 mensuales. Esta cifra se deriva del análisis detallado de los costos asociados con la licitación mencionada.
- **Honorario coordinador/a de la municipalidad:** Las personas que serán responsables de coordinar la iniciativa deben tener habilidades blandas, capacidad de análisis, pensamiento creativo, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, planificación. Dichas habilidades son muy similares a las que maneja un ingeniero civil industrial por lo que el sueldo mensual será calculado en base a esta profesión, el cual corresponde a \$1.890.000 al mes con 5 años de experiencia . (*Estudiar Ingeniería Industrial | Mejores Universidades Y Aranceles 2024, n.d.*)

Se estima que tiene que dedicarle alrededor de medio tiempo al mes, lo que implica un costo de \$945.000.

- **Gasto infraestructura para el taller en espacios públicos:** La infraestructura necesaria para llevar a cabo el taller, se necesita en un micrófono con parlante que todas y todos puedan escuchar, sillas para que las personas se sienten, un monitor para poder mostrar una presentación. Suponiendo que todos estos implementos lo tienen las municipalidades, no requiere un gasto extra.

Además, la logística de armar la infraestructura la debe coordinar el coordinador o la coordinadora con el equipo de las municipalidades, suponiendo que tienen personas para instalar este tipo de infraestructuras.

- **Honorario afiches y difusión:** No son considerados ya que se asume que cada municipalidad cuenta con una persona a cargo de estas funciones.

A continuación, se presenta una tabla resumen de los costos mensual y anuales:

Costo	Mensual	Anual
Honorarios dos personas profesionales	-	\$800.000
Honorario coordinador o coordinadora del DAEM	-	\$945.000

Tabla 12: Honorarios de la Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ” para la comunidad.

Suponiendo que se realiza un taller por comuna al año, la iniciativa tiene un costo de \$1.745.000.

Financiamiento:

El financiamiento de estos talleres es por parte de las municipalidades correspondientes que realicen el taller, al financiarlos se refleja su compromiso con la promoción de una sociedad más justa, segura e inclusiva para todos sus habitantes.

Tabla resumen de costos para las distintas iniciativas y su responsable de financiar.

Iniciativa	Costo anual	Responsable de financiar
Iniciativa: Mujeres líderes del Biobío	\$10.000.000 pesos chilenos + \$24 dólares	Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío.
Iniciativa: Campaña de Capacitación: Norma NCh 3262:2021	\$20.940.000 pesos chilenos + \$72 dólares	Gobierno Regional del Biobío y Asociaciones Gremiales.
Iniciativa: “Hacia la Igualdad: Diagnóstico y Monitoreo de Brechas de Género en la Región del Biobío”	\$13.200.000 pesos chilenos	Cada empresa.
Iniciativa: “Red de coordinación intermunicipal”	\$331.764.768 pesos chilenos + \$2.908,2 dólares	Las municipalidades partícipes de la red.
Iniciativa: “ Campaña: Sensibilizando la región ”	Para las escuelas: \$1.745.000 pesos chilenos	DAEM de cada comuna.
	Para la comunidad: \$1.745.000 pesos chilenos	Municipalidades de cada comuna

Tabla 13: Resumen de costos para las distintas iniciativas y su responsable de financiar.

8 CONCLUSIÓN

Las brechas de género representan un desafío persistente en la sociedad contemporánea, reflejando desigualdades arraigadas que trascienden fronteras y culturas. Estas disparidades, arraigadas en estructuras sociales, culturales y económicas, generan inequidades significativas entre hombres y mujeres en una variedad de ámbitos, desde lo económico hasta lo político. Más allá de ser manifestaciones de diferencias biológicas, estas brechas son construidas y sostenidas por sistemas que dejan de lado a las mujeres, asignan roles y posiciones subordinadas, limitando su acceso a oportunidades y recursos.

En el ámbito económico, la brecha salarial de género es una de las manifestaciones más evidentes de esta desigualdad. A pesar de avances en legislación y sensibilización, las mujeres siguen recibiendo un salario significativamente menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor. Esta disparidad salarial no solo es injusta desde una perspectiva ética, sino que también tiene consecuencias profundas en la vida de las mujeres y en la dinámica económica en su conjunto. Limita el poder adquisitivo de las mujeres, reduciendo su capacidad para invertir en educación, salud y otros aspectos de su desarrollo personal.

En el ámbito político, las brechas de género se manifiestan en la falta de representación femenina en cargos electivos y en la formulación de políticas públicas. Aunque las mujeres constituyen una parte significativa de la población, siguen estando subrepresentadas en los órganos de gobierno a nivel local, nacional e internacional. Esta falta de representación no sólo socava los principios de democracia y equidad, sino que también limita la capacidad de los gobiernos para abordar eficazmente las necesidades y preocupaciones de la mitad de la población.

A nivel nacional, Chile se ubicó en el puesto 72 de 146 países, destacando en logros educativos (97,5%), pero enfrentando desafíos en participación económica (60,0%), según el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial del 2023. El cual ofrece una evaluación detallada sobre la igualdad de género a nivel mundial, considerando áreas como la participación económica, logros educativos, salud y empoderamiento político. Aunque se ha cerrado el 68,4% de la brecha global entre géneros, se estima que se necesitarán 131 años más para alcanzar la paridad total.

La Región del Biobío, al igual que otras regiones en Chile y en el mundo, se enfrenta a brechas significativas de género en ámbitos económicos y políticos. Estas brechas se reflejan en la diferencia salarial entre géneros, la escasa representación de mujeres en cargos de liderazgo y toma de decisiones, y la distribución desigual de roles y responsabilidades en la sociedad y el hogar. Estos desequilibrios impactan directamente la vida y calidad de vida de las mujeres, así como la dinámica social y económica de la región.

El Gobierno Regional del Biobío ha podido identificar que existe perspectiva de género en sus políticas y procesos organizacionales. Por lo tanto, el Centro de Ingeniería Organizacional (CIO), con su enfoque se centra en el desarrollo de estrategias organizacionales, la administración de recursos humanos y la promoción del liderazgo, ha sido seleccionado para llevar a cabo una asesoría especializada. Esta asesoría tiene como objetivo principal desarrollar un proceso de Transversalización de la Perspectiva de Género tanto en el Gobierno Regional del Biobío como en la elaboración de iniciativas de inversión.

A modo de complemento, se propuso realizar la tesis presentada, que tuvo como objetivo general proponer un plan estratégico integral para abordar las brechas de género presentes en el sector público y privado en los ámbitos económico y político de la región del Biobío. Para lograr este propósito, se plantearon objetivos específicos que incluyen el análisis del contexto nacional y regional en cuanto a iniciativas de género, la identificación y evaluación de las brechas de género en la región, la definición de objetivos a cinco años relacionados con la igualdad de género, la priorización de iniciativas estratégicas para abordar las brechas identificadas y la elaboración de una evaluación financiera de las propuestas planteadas. Estos objetivos específicos guiaron la investigación y permitieron desarrollar un plan estratégico para promover la igualdad de género en la región del Biobío.

En la búsqueda de comprender las dinámicas actuales en la promoción de la igualdad de género a nivel nacional, se exploraron diversos actores relevantes que lideran programas e iniciativas orientadas hacia la equidad de género en el ámbito público a nivel nacional. Destacan entidades como el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG), el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), ComunidadMujer, Prodemu, el Observatorio de Género y Equidad (OGE), Humanas, Sercotec, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO). Estas instituciones desempeñan un papel esencial en la promoción de la igualdad de género y la reducción de las brechas de género a nivel nacional, abordando aspectos clave como la participación económica, el liderazgo y la representación política de las mujeres. Por otro lado, en el análisis de un actor destacado a nivel nacional en el ámbito privado, se destaca la Red de Mujeres Alto Directivas (REDMAD), la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y Mujeres Empresarias. Estas organizaciones desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género dentro del sector privado, facilitando espacios de encuentro, networking, capacitación y mentoría para mujeres en posiciones directivas y empresariales, así como promoviendo la inclusión de políticas y programas que fomenten la igualdad de oportunidades y condiciones para hombres y mujeres en el ámbito empresarial.

En el ámbito regional, existen actores relevantes relacionados con la promoción de la igualdad de género en la región del Biobío. Destacan instituciones como el SernamEG de la Región del Biobío, el Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío, el Comité de Reactivación Económica, la Fundación Honra. Por otro lado, en el análisis de un actor destacado a nivel nacional en el ámbito privado, se destaca Corfo Biobío, la Asociación de Mujeres Líderes de la Región del Bío-Bío (AMLBiobío), y la Cámara de la Producción y el Comercio Biobío (CPC Biobío). Estos actores desempeñan un papel crucial en la promoción de la igualdad de género en la región, implementando programas y políticas destinados a fomentar la equidad de género en ámbitos como la educación, el empleo, el emprendimiento y el liderazgo.

Las iniciativas en Chile se enfocan en leyes y normativas que abordan temas como la igualdad salarial y la representación de género en empresas, incrementar la participación femenina en la política, como cuotas de género en candidaturas y programas de capacitación. Estas medidas reflejan el compromiso tanto del gobierno como de diversas organizaciones en la construcción de una sociedad más equitativa y justa. Por otro lado, en el ámbito empresarial, se observa una creciente adopción de estrategias para promover la equidad de género en el trabajo. Destacan herramientas como el Nivel de Madurez en Indicadores de Género (NMIG) y la Guía de Buenas Prácticas en Equidad de Género de OTIC SOFOFA, diseñadas para evaluar y fomentar políticas de igualdad. Además, se ofrecen charlas y talleres educativos sobre equidad de género, y las empresas muestran su apoyo a través de la participación en cámaras y asociaciones gremiales, así

como la adopción de normativas como la Norma NCH 3262. Estas acciones son un indicio del compromiso cada vez más sólido con la equidad de género.

En la Región del Biobío, Chile, se están implementando una variedad de iniciativas destinadas a promover la igualdad de género en diferentes aspectos de la sociedad. Estas iniciativas abarcan desde programas de apoyo al emprendimiento femenino hasta acciones para fomentar la participación política de las mujeres y la creación de entornos laborales más inclusivos y equitativos. El objetivo principal de estas iniciativas es combatir las desigualdades de género arraigadas en la región y trabajar hacia la construcción de una sociedad donde hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades y derechos. Estas acciones reflejan un compromiso firme por parte de diversos actores en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el Biobío.

En base a la investigación, se encontraron diversas brechas de género que afectan múltiples aspectos de la sociedad. En el ámbito público-político, se observa una baja participación de alcaldesas y una ausencia total de senadoras, lo que subraya la necesidad urgente de superar barreras para lograr una representación equitativa de género en la toma de decisiones. En el sector público-económico, persisten diferencias significativas en la participación laboral, así como una brecha salarial persistente en desmedro de las mujeres, junto con tasas de desocupación más altas para este grupo. En el sector privado-económico, se evidencia una brecha de género en los niveles de liderazgo y una carencia de políticas formales de compromiso con la igualdad de género en las empresas. Además, se identifica la presencia de sesgos inconscientes que influyen en las decisiones y percepciones diarias. En el sector privado-político, existe un déficit notable de declaraciones públicas en apoyo a iniciativas de género por parte de gremios y empresas. En el ámbito económico, se destaca una disparidad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que limita las oportunidades de las mujeres en otros aspectos de la vida.

En la región del Biobío, se observa una situación compleja en cuanto a las brechas de género, por lo que se realizó un análisis FODA para comprender de mejor forma la situación actual de la región del Biobío. Entre las fortalezas se destacan la alta tasa de participación de diputadas, alcanzando un 53.8%, lo que señala un avance significativo hacia la igualdad de género en la representación política, así como una equitativa representación de mujeres en roles administrativos, con un 50% de SEREMIs mujeres, lo que promueve entornos laborales más diversos y receptivos. Además, se aprecian una variedad de iniciativas tanto del sector público como del privado para incentivar los emprendimientos locales con un enfoque de género, lo que impulsa el desarrollo económico y social, lo que se transforma en una oportunidad. Sin embargo, existen debilidades como la falta de coordinación centralizada en programas de género en municipalidades y la carencia de un plan estratégico específico para abordar las cuestiones de género, lo que limita la efectividad en la promoción de la equidad de género. Amenazas como, la brecha salarial de género más pronunciada en comparación con otras regiones y la influencia de grupos conservadores en temas de género representan desafíos significativos para avanzar hacia una sociedad más igualitaria. Superar estas amenazas y debilidades requiere un enfoque integral y coordinado que involucre a diversos actores de la sociedad, con el objetivo de promover la igualdad de género y construir una región más inclusiva y justa para todos.

Con el fin de abordar las brechas de género identificadas y actuar en línea con el análisis FODA realizado, se ha desarrollado un plan estratégico para gestionar brechas de género en el sector público y privado, en el ámbito político y económico. Este plan tiene como objetivo principal

aumentar la participación política activa y efectiva de las mujeres en la región del Biobío, fomentando su inclusión en todos los niveles de gobierno. Además, se busca incrementar la cantidad de empresas certificadas en la norma 3262:2021 a partir de 2025, así como promover que más empresas de la región monitoreen las brechas de género en sus prácticas laborales. Asimismo, se pretende mejorar la coordinación de las iniciativas, capacitaciones y talleres relacionados con el ámbito económico y privado que realizan todas las municipalidades de la región del Biobío, para garantizar una acción más efectiva y coordinada en la promoción de la equidad de género. Finalmente, se busca aumentar el conocimiento y la comprensión de la población objetivo sobre las brechas de género y la importancia de la igualdad de género, mediante campañas de sensibilización y educación en toda la región. Estos objetivos constituyen un paso crucial hacia la construcción de una sociedad más equitativa y justa, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos.

Para alcanzar los objetivos establecidos y gestionar las brechas de género en la región del Biobío, se proponen diversas iniciativas. Se han propuesto cinco iniciativas para abordar diversas problemáticas en la región del Biobío, la primera iniciativa es "Mujeres Líderes del Biobío", la cual se enfoca en aumentar la participación política de las mujeres mediante talleres de liderazgo político anuales durante cinco años. Financiado por el Comité Asesor de Género del Gobierno Regional del Biobío, busca capacitar a 40 mujeres al año para promover su representación en la toma de decisiones, a pesar de desafíos como la resistencia cultural y limitaciones financieras. Mientras que la segunda iniciativa es "Capacitación en Norma NCh 3262:2021" la cual busca familiarizar a las empresas con los requisitos para obtener la certificación, centrada en la igualdad de género y la conciliación laboral y familiar. Financiada por el Gobierno Regional y asociaciones gremiales locales, su objetivo es aumentar en un 15% el número de empresas certificadas en cinco años. La tercera iniciativa "Hacia la Igualdad" busca identificar y abordar las brechas de género en las empresas a través de una encuesta anual, generando informes que ayuden a las empresas a desarrollar estrategias para abordar estas brechas. Financiado por cada empresa, busca analizar al menos el 80% de las empresas de la región del Biobío en cinco años. La cuarta iniciativa "Red de Coordinación Intermunicipal" busca establecer una red entre las municipalidades para compartir información y desarrollar estrategias conjuntas para promover el desarrollo económico y político local, esta iniciativa busca involucrar al menos al 70% de las municipalidades de la región. La última iniciativa, "Campaña de Sensibilización" se encuentra dividida en talleres para estudiantes de cuarto medio sobre género y violencia de género, financiados por la Dirección de Administración de Educación Municipal, y campañas de sensibilización en medios de comunicación y espacios públicos, financiadas por las municipalidades. Su objetivo es aumentar en un 50% el conocimiento sobre estos temas en la población.

El plan estratégico diseñado para abordar las brechas de género en el sector público y privado de la región del Biobío es una iniciativa trascendental que refleja el compromiso de la organización con la equidad y la inclusión. Existen varios beneficios de este plan estratégico. En primer lugar, la expansión proyectada de la participación política de las mujeres en la esfera gubernamental no solo diversificará los líderes y las voces representadas, sino que también enriquecerá el proceso de toma de decisiones con una gama más amplia de perspectivas y experiencias. Esto, a su vez, debería generar políticas más inclusivas y sensibles a las necesidades de toda la población, fortaleciendo así la legitimidad y la eficacia del gobierno regional.

Además, al incentivar la cantidad de empresas certificadas en la norma NCh 3262:2021, se promueve una cultura laboral más equitativa y receptiva en las empresas, donde el talento y el

potencial de cada individuo sean reconocidos y valorados independientemente de su género. Además, la optimización de la coordinación entre las iniciativas de las municipalidades, relacionadas con el ámbito económico y privado promete una coordinación y una acción más concertada en la promoción de la equidad de género. Al alinear los esfuerzos y recursos disponibles, se maximizará el impacto de estas iniciativas, asegurando una respuesta más eficaz y holística a los desafíos de género en la región. En última instancia, el éxito de este plan estratégico no sólo se traducirá en una reducción significativa de las disparidades de género, sino que también sentará las bases para una sociedad más justa, inclusiva y próspera en el Biobío. Al fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y respeto mutuo, este plan aplanará el camino hacia un futuro donde hombres y mujeres puedan realizar plenamente su potencial y contribuir al desarrollo integral de la región.

Para garantizar la implementación exitosa del plan estratégico, se recomienda encarecidamente establecer un marco de seguimiento y evaluación robusto y transparente. Esto implica que cada responsable asignado mida el progreso de cada iniciativa, identifique posibles desafíos y ajuste estrategias según sea necesario. Además, se sugiere promover una colaboración estrecha y continua entre todas las partes interesadas, incluyendo entidades gubernamentales, organizaciones de la sociedad, empresas y la comunidad en general. Fomentar una comunicación abierta y una participación activa de todos los actores involucrados garantizará un enfoque integral y colectivo para abordar las brechas de género en la región. Asimismo, se insta a asignar recursos adecuados y sostenibles para respaldar la implementación de las iniciativas propuestas, reconociendo la importancia de una inversión a largo plazo en la igualdad de género. Finalmente, se recomienda promover la sensibilización y la educación continua sobre temas de género en todos los niveles de la sociedad, cultivando así una cultura de respeto mutuo, equidad y diversidad. Con un enfoque integral y una colaboración sólida, el plan estratégico puede convertirse en un motor poderoso de cambio positivo y transformador en el Biobío.

La implementación del plan estratégico propuesto para reducir las brechas de género en la región del Biobío se presenta como una iniciativa crucial para promover la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Al abordar estas disparidades a nivel regional, ayuda a cerrar brechas de género a nivel nacional, lo que podría reflejarse positivamente en la puntuación de Chile en el Informe Global sobre la Brecha de Género del Foro Económico Mundial. Este informe no solo evalúa el progreso de un país en términos de igualdad de género, sino que también influye en su percepción internacional y en su capacidad para atraer inversiones y talento.

9 BIBLIOGRAFÍA

- (n.d.). FEM BIO BÍO – Mujer súmate a emprender! Retrieved Noviembre 28, 2023, from <https://fembiobio.cl/#que-es-fem-biobio>
- (n.d.). FEM BIO BÍO – Mujer súmate a emprender! Retrieved Noviembre 28, 2023, from <https://fembiobio.cl/#que-es-fem-biobio>
- (n.d.). Instagram. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.instagram.com/seremimarcocanales/?hl=es>
- (n.d.). Instagram. Retrieved Septiembre 12, 2023, from https://www.instagram.com/belen_paredescanales/?hl=es
- Alcaldesa. (n.d.). Municipalidad de Quilpue. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.quilpue.cl/alcaldesa-melipillan>
- Alcaldía. (n.d.). *Municipalidad de Puchuncaví*. Municipalidad de Puchuncaví. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munipuchuncavi.cl/alcaldia.php>
- AMLBIOBIO. (n.d.). *AMLBIOBIO*. AMLBIOBIO. Retrieved Octubre 12, 2023, from <https://amlbiobio.cl>
- ARI 2023. (n.d.). GORE Biobío. Retrieved Noviembre 29, 2023, from <https://gorebiobio.cl/wp-content/uploads/2022/07/ARI-2023-REGION-DEL-BIO-BIO-O-FICIAL.pdf>
- Asociación Chilena de Municipalidades. (n.d.). *Javier Guíñez Castro- I. Municipalidad de San Pedro de la Paz – Asociación Chilena de Municipalidades*. Asociación Chilena de Municipalidades. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.achm.cl/municipalidades/javier-guinez-castro/>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (n.d.). *Ley 20348 - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Retrieved Octubre 25, 2023, from <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (n.d.). *Ley 20545 - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. BCN. Retrieved Octubre 25, 2023, from <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030936>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (n.d.). *Ley 21356 - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Retrieved Octubre 25, 2023, from <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1162243>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (n.d.). *Ley Chile - Decreto con Fuerza de Ley 3 (06-sep-2017) M. Secretaría General de la Presidencia - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Retrieved Noviembre 20, 2023, from <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1107658>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (1972, Noviembre 4). *Ley 19175*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30542>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2015, Abril 21). *Ley 20840*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Retrieved Diciembre 10, 2023, from <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1077039>
- Cámara de Diputadas y Diputados. (n.d.). *Diputados y Diputadas*. Cámara de Diputadas y Diputados - Chile. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.camara.cl/diputados/diputados.aspx#mostrarDiputados>
- Cámara de la producción y del Comercio & Universidad del Desarrollo. (2023, Noviembre). *RADIOGRAFÍA DE INDICADORES DE GÉNERO BÍO BÍO*. CPC Biobío. Retrieved Enero 15, 2024, from

- <https://www.cpcbiodio.cl/wp-content/uploads/2023/11/Radiografia-de-Indicadores-de-Genero-Biobio-2023-1.pdf>
- Central Ralco. (n.d.). Enel Chile. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://www.enel.cl/es/sostenibilidad/creacion-valor-compartido/centrales-enel-y-proyectos-comunidades/central-ralco.html>
- Centro Ingeniería Organizacional. (n.d.). Centro Ingeniería Organizacional. Retrieved Septiembre 8, 2023, from <https://www.ingenieriaorganizacional.cl/nosotros/>
- Chile Atiende. (2023, Mayo 4). *Programa Crece*. Chile Atiende. Retrieved Octubre 29, 2023, from <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/45260-programa-crece>
- Chile Atiende. (2023, June 19). *Programa Despega Mipe*. ChileAtiende. Retrieved Noviembre 15, 2023, from <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5076-programa-despega-mipe>
- CIDERE BIOBÍO. (n.d.). *Memoria 2022 2023*. YouTube: Home. Retrieved Noviembre 28, 2023, from Memoria CIDERE
- Ciencia Política - Facultad de Gobierno. (n.d.). Facultad de Gobierno. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://gobierno.uchile.cl/carreras/145750/ciencia-politica>
- Comparar opciones de planes de precios flexibles. (n.d.). Google Workspace. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://workspace.google.com/pricing?hl=es-419>
- Comunidadmujer. (n.d.). *Programa Mentoría ComunidadMujer*. Programa Mentoría ComunidadMujer – Atrévete a potenciar tu liderazgo. Retrieved Octubre 29, 2023, from <https://mentoriamujer.cl>
- Comunidadmujer. (2019, Febrero). *IPG Chile, un acelerador para el cierre de las brechas económicas de género*. Comunidadmujer. Retrieved Octubre 29, 2023, from https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/CM_Boletin_45_IPG-Chile-acelerador-para-el-cierre-de-brechas.pdf
- ComunidadMujer. (2019, Octubre). *Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile*. ComunidadMujer. Retrieved Febrero 14, 2024, from <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/Cuanto-Aportamos-al-PIB.pdf>
- Conaset. (n.d.). *Secretaría Regional Ministerial de Valparaíso*. Conaset. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.conaset.cl/secretarias/secretaria-regional-ministerial-de-valparaiso/>
- Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. (n.d.). ONU Mujeres. Retrieved Septiembre 8, 2023, from <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- CORFO. (n.d.). *CORFO Biobío*. CORFO. Retrieved Octubre 1, 2023, from <https://www.corfo.cl/sites/cpp/regiones/biobio>
- CORFO. (n.d.). *Sobre Corfo*. CORFO. Retrieved Septiembre 25, 2023, from <https://corfo.cl/sites/cpp/sobrecorfo>
- CPC Biobío. (n.d.). *Presentación*. CPC Biobío | Cámara de la Producción y el Comercio Biobío. Retrieved Octubre 10, 2023, from <https://www.cpcbiodio.cl/quienes-somos/presentacion/>
- CPC BIOBÍO. (2022, Agosto 31). *CPC Biobío incentiva la equidad de género en las empresas de la región*. CPC BIOBÍO. Retrieved Noviembre 29, 2023, from <https://www.cpcbiodio.cl/2022/08/cpc-biobio-incentiva-la-equidad-de-genero-en-las-empresas-de-la-region/>
- CPC BIOBÍO. (2023, Marzo 22). *Empresas socias de la CPC Biobío se comprometen con la igualdad y equidad de género al interior de sus organizaciones*. CPC BIOBÍO. Retrieved Enero 10, 2024, from

- <https://www.cpcbobiobio.cl/2023/03/empresas-socias-de-la-cpc-biobio-se-comprometen-con-la-igualdad-y-equidad-de-genero-al-interior-de-sus-organizaciones/>
- CPC BIOBÍO. (2023, Julio 21). *Charla «Caja Negra: El impacto de la Equidad de Género en las Organizaciones»*. CPC BIOBÍO. Retrieved Noviembre 29, 2023, from <https://www.cpcbobiobio.cl/2023/07/charla-caja-negra-el-impacto-de-la-equidad-de-genero-en-las-organizaciones/>
- Cuevas, I. (2023, March 7). *Islandia, Finlandia y Noruega: Cómo es la vida de las mujeres en los países con menor brecha de género*. La Tercera. Retrieved Septiembre 8, 2023, from <https://www.latercera.com/mundo/noticia/islandia-finlandia-y-noruega-como-es-la-vida-de-las-mujeres-en-los-paises-con-menor-brecha-de-genero/OZJPN6HHPNAO3KG53EGYPFALB4/#>
- Culturas Valparaíso (@culturasvalpo) • Instagram photos and videos*. (n.d.). Instagram. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.instagram.com/culturasvalpo/?hl=es>
- CV Seremi*. (n.d.). Seremi Minvu. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://seremirm.minvu.gob.cl/minvu-rm/cv-seremi/>
- Delegado Presidencial Regional del Biobío. (2022, Marzo 31). *Gobierno anuncia Seremis para la región del Biobío*. X. Retrieved Septiembre 12, 2023, from https://twitter.com/DPRBiobio/status/1509604838023172108?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1509604838023172108%7Ctwgr%5Ed9cd5a12412535d9735d350e23f073c0645b858f%7Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2Fwww.diarioconcepcion.cl%2Fciudad%2F2022%2F
- Estudiar Ciencias Políticas | Mejores Universidades y Aranceles 2024*. (n.d.). ChilEstudia. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://chilestudia.com/carrera/ciencias-politicas/>
- Estudiar Fonoaudiología | Mejores Universidades y Aranceles 2024*. (n.d.). ChilEstudia. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://chilestudia.com/carrera/fonoaudiologia/>
- Estudiar Ingeniería Industrial | Mejores Universidades y Aranceles 2024*. (n.d.). ChilEstudia. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://chilestudia.com/carrera/ingenieria-industrial-2/>
- Estudiar Psicología | Mejores Universidades y Aranceles 2024*. (n.d.). ChilEstudia. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://chilestudia.com/carrera/psicologia/>
- Estudiar Publicidad | Mejores Universidades y Aranceles 2024*. (n.d.). ChilEstudia. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://chilestudia.com/carrera/publicidad-2/>
- FEM Biobío*. (n.d.). FEM BIO BÍO – Mujer súmate a emprender! Retrieved Noviembre 30, 2023, from <https://fembioobio.cl/#que-es-fem-biobio>
- Fondos concursables para la activación económica de pymes de la región del Biobío*. (n.d.). Reactiva Biobío. Retrieved Noviembre 28, 2023, from <https://www.reactivabiobio.cl>
- Fonoaudiología – Futuro Estudiante*. (n.d.). Futuro Estudiante. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://www.futuroestudiante.cl/fonoaudiologia/>
- FOSIS. (n.d.). *El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS*. FOSIS. Retrieved Septiembre 25, 2023, from <https://www.fosis.gob.cl/es/sobre-nosotros/>
- FOSIS. (n.d.). *Fondo de Solidaridad e Inversión Social*. Fondo de Solidaridad e Inversión Social. Retrieved Noviembre 28, 2023, from <https://www.fosis.gob.cl/es/programas/ingresos/emprendamos/>
- Fundación Honra. (n.d.). *En el mes de abril dimos inicio a la 3° versión de la Escuela de Participación de Mujeres en Política de la comuna de Coronel*. Fundación Honra. Retrieved Noviembre 29, 2023, from <https://fundacionhonra.cl/3-version-de-la-escuela-de-participacion-de-mujeres-en-politica-de-la-comuna-de-coronel/>
- Fundación Honra. (n.d.). *Sobre Nosotros – Fundación Honra*. Fundación Honra. Retrieved Octubre 1, 2023, from <https://fundacionhonra.cl/sobre-nosotros/>

- Gobierno anuncia siete nuevos seremis para la Región de Valparaíso. (2022, Abril 2). Soy Valparaíso. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.soychile.cl/Valparaiso/Sociedad/2022/04/02/750960/nuevos-seremis-region-de-valparaiso.html>
- Gobierno anuncia siete nuevos seremis para la Región de Valparaíso. (2022, Abril 2). Soy Chile. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.soychile.cl/Valparaiso/Sociedad/2022/04/02/750960/nuevos-seremis-region-de-valparaiso.html>
- Gobierno designa a seremis de Minería en las regiones de Coquimbo y Metropolitana | | Guía Minera de Chile. (n.d.). Guía Minera de Chile |. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.guiaminera.cl/gobierno-designa-a-seremis-de-mineria-en-las-regiones-de-coquimbo-y-metropolitana/>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (n.d.). *Comité Asesor de Género*. GORE Biobío. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/comites/comite-asesor-de-genero/>
- Gobierno Regional Region del Biobío. (n.d.). *Comité Asesor de Género*. GORE Biobío. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/comites/comite-asesor-de-genero/>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (n.d.). *Comité de Reactivación Económica*. GORE Biobío. Retrieved Octubre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/comites/comite-de-reactivacion-economica/>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (n.d.). *Consejo Regional*. GORE Biobío. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/consejo-regional/>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (n.d.). *Funciones del Gobernador*. GORE Biobío. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/gobernador-regional/funciones-del-gobernador/>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (n.d.). *Gobierno Regional*. GORE Biobío. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/gobierno-regional/>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (n.d.). *Gobierno Regional*. GORE Biobío. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/gobierno-regional/>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (n.d.). *INFORMACIÓN RELEVANTE EN MATERIA DE GÉNERO*. GORE BIOBIO. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/informacion-relevante-en-materia-de-genero/>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (2022). *Política Institucional de Género*. GORE Biobío. Retrieved Septiembre 8, 2023, from <https://gorebiobio.cl/wp-content/uploads/2022/12/Politica-Institucional-de-Genero.pdf>
- Gobierno Regional Región del Biobío. (2022, 9 1). *COMISIÓN DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO YA ESTÁ CONSTITUIDA EN EL CORE*. Gore Biobio. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://gorebiobio.cl/2022/09/01/comision-de-mujer-y-equidad-de-genero-ya-esta-constituida-en-el-core/>
- Government Of Iceland. (n.d.). *The Government Offices Gender Equality Plan*. Government of Iceland. Retrieved March 6, 2024, from <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/the-government-offices-gender-equality-plan/>
- GREMIO DOCENTE EXPONE ANTE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN DE LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS. (2022, Marzo 22). Colegio de profesoras y profesores de Chile. Retrieved Marzo 10, 2024, from

- <https://www.colegiodeprofesores.cl/2022/03/22/gremio-docente-expone-ante-la-comision-de-educacion-de-la-camara-de-diputadas-y-diputados/>
- Gremios sectoriales entregaron su visión respecto de la ley corta de descentralización.* (2021, Julio 7). Cámara de diputadas y diputados. Retrieved Marzo 10, 2024, from <https://www.camara.cl/cms/noticias/2021/07/07/gremios-sectoriales-entregaron-su-vision-respecto-de-la-ley-corta-de-descentralizacion/>
- Humanas. (n.d.). *¿Que Hacemos?* Humanas. Retrieved Septiembre 25, 2023, from <https://www.humanas.cl/que-hacemos/>
- Ilustre Municipalidad de Algarrobo. (n.d.). *Ilustre Municipalidad de Algarrobo.* Ilustre Municipalidad de Algarrobo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <http://200.50.125.18/index.php>
- Ilustre Municipalidad de Buin. (n.d.). *Alcalde – Ilustre Municipalidad de Buin.* Ilustre Municipalidad de Buin. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.buin.cl/alcalde/>
- Ilustre Municipalidad de Cabrero. (n.d.). *Alcalde.* Ilustre Municipalidad de Cabrero. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.cabrero.cl/index.php/municipio/alcalde>
- Ilustre Municipalidad de Concón. (n.d.). *Alcalde.* Ilustre Municipalidad de Concón. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.concon.cl/municipalidad/alcalde>
- Ilustre Municipalidad de La Cisterna. (n.d.). *Alcalde Joel Olmos Espinoza.* Ilustre Municipalidad de La Cisterna. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.cisterna.cl/#/pages/body/alcalde-joel-olmos-espinoza>
- Ilustre Municipalidad de Macul. (n.d.). *Alcalde.* Ilustre Municipalidad de Macul. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munimacul.cl/portalnvt/index.php/alcalde/>
- Ilustre Municipalidad de Negrete. (n.d.). *Alcaldía – Ilustre Municipalidad de Negrete.* Ilustre Municipalidad de Negrete. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.muninegrete.cl/alcaldia/>
- Ilustre Municipalidad de Panquehue. (n.d.). *Ilustre Municipalidad de Panquehue » ALCALDE.* Ilustre Municipalidad de Panquehue. Retrieved Septiembre 10, 2023, from http://www.impanquehue.cl/?page_id=191
- Ilustre Municipalidad de Petorca. (n.d.). *Autoridades - Municipalidad de Petorca.* Ilustre Municipalidad de Petorca. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://munipetorca.cl/autoridades/>
- Ilustre Municipalidad de Quintero. (n.d.). *Alcalde [2022].* Ilustre Municipalidad de Quintero. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.muniquintero.cl/index.php/alcalde-2022/>
- Ilustre Municipalidad de Renca. (n.d.). *Alcalde de Renca – Ilustre Municipalidad de Renca.* Renca. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://renca.cl/alcalde/>
- Ilustre Municipalidad de San José de Maipo. (n.d.). *Datos comunales.* Ilustre Municipalidad de San José de Maipo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.sanjosedemaipo.cl/comuna/datos-comunales/>
- Ilustre Municipalidad de Tomé. (n.d.). *Ilustre Municipalidad de Tomé.* Ilustre Municipalidad de Tomé. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.tome.cl/municipalidad/alcaldesa>
- Ilustre Municipalidad de Villa Alemana: Portal Municipal. (n.d.). *Ilustre Municipalidad de Villa Alemana: Portal Municipal.* Ilustre Municipalidad de Villa Alemana: Portal Municipal. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.villalemana.cl>
- Ilustre Municipalidad de Zapallar. (n.d.). *Ilustre Municipalidad de Zapallar.* Ilustre Municipalidad de Zapallar. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munizapallar.cl>
- I. Municipalidad de Coronel. (n.d.). *Alcalde.* I. Municipalidad de Coronel. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <http://www.coronel.cl/alcalde/>

- I. Municipalidad de Quillota. (n.d.). *Alcalde - MuniQuillota - La Ciudad Que Queremos*. I. Municipalidad de Quillota. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://quillota.cl/municipalidad/municipio/alcalde/>
- I. Municipalidad de San Antonio. (n.d.). *Alcaldesa*. I. Municipalidad de San Antonio. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.sanantonio.cl/municipalidad/alcalde.html>
- I. Municipalidad de Santa Juana. (n.d.). *SALUDO ALCALDESA – I Municipalidad de Santa Juana*. I. Municipalidad de Santa Juana. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://new.santajuana.cl/saludo-alcaldesa/>
- I. Municipalidad de Valparaíso. (n.d.). *Alcalde y Concejo Municipal - Ilustre Municipalidad de Valparaíso*. I. Municipalidad de Valparaíso. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://municipalidaddevalparaiso.cl/alcalde-y-concejo/>
- Ingeniería Civil Industrial: ¿Qué hacen estos ingenieros?* (n.d.). Advance Programa Ejecutivo de Pregrado. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://advance.unab.cl/eventos/ingenieria-civil-industrial-que-hacen-estos-ingenieros/>
- INSIGHT REPORT JUNE 2023*. (2023, June 2). Weforum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2023, Septiembre 29). *BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL*. Instituto Nacional de Estadística. Retrieved Octubre 10, 2023, from https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-299.pdf?sfvrsn=ac3d6f17_9
- Instituto Nacional de Estadística. (2023, Septiembre 29). *BOLETÍN ESTADÍSTICO EMPLEO TRIMESTRAL Región de Valparaíso*. Instituto Nacional de Estadística. Retrieved Octubre 10, 2023, from https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-v/estadisticas/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/bolet%C3%ADn-empleo-regional-trimestre-m%C3%B3vil-junio-agosto-2023.pdf?sfvrsn=f08ab488_4
- Instituto Nacional de Estadística. (2023, Agosto). *Síntesis de Resultados–ESI 2022*. Instituto Nacional de Estadística. Retrieved Octubre 10, 2023, from https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-viii/estadisticas/encuesta-suplementaria-de-ingresos/boletines/documentos/sintesis-esi-2022-region-del-biob%C3%ADo.pdf?sfvrsn=c1da3ac6_6
- Instituto Nacional de Estadísticas. (n.d.). *Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI)*. Instituto Nacional de Estadísticas. Retrieved Octubre 10, 2023, from https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-v/estadisticas/encuesta-suplementaria-de-ingresos/boletines/resultados/encuesta-suplementaria-de-ingreso-2022.pdf?sfvrsn=fa9c07cd_4
- Instituto Nacional de Estadísticas. (n.d.). *Síntesis de resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos*. Instituto Nacional de Estadísticas. Retrieved Octubre 10, 2023, from https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados-regiones/esi-2022/s%C3%ADntesis-regional-esi-2022---regi%C3%B3n-13.pdf?sfvrsn=7235f496_6
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2023, Septiembre 29). *BOLETÍN EMPLEO TRIMESTRAL Región del Biobío*. Instituto Nacional de Estadísticas. Retrieved Octubre 10, 2023, from https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-viii/estadisticas/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/boletin-empleo-biobio-trimestre-movil-junio-agosto-2023.pdf?sfvrsn=f7885ead_4
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2023, Septiembre 29). *BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL REGIÓN METROPOLITANA*. Instituto Nacional de Estadísticas. Retrieved Octubre 10, 2023, from

- https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/rm/ene-rm-87.pdf?sfvrsn=9d860f4a_11
- Instituto nacional de normalización. (2012, Noviembre). *Seminario NCh 3262-2012 “Sistemas de gestión - Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Requisitos*. SOFOFA. Retrieved Marzo 1, 2024, from http://app.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2012/11/28_JMantilla.pdf
- Islandia, el primer país en garantizar por ley que mujeres y hombres ganen igual*. (2018, Enero 2). El Financiero. Retrieved Septiembre 8, 2023, from <https://www.elfinanciero.com.mx/mundo/islandia-es-el-primer-pais-es-que-por-ley-mujeres-y-hombres-ganen-igual/>
- Jira Software: Funciones*. (n.d.). Atlassian. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://www.atlassian.com/es/software/jira/features>
- Junta Nacional de Jardines Infantiles. (n.d.). *Modalidad Jardín Laboral*. Junji. Retrieved Noviembre 10, 2024, from https://www.junji.gob.cl/wp-content/uploads/2020/08/jardin_laboral.pdf
- La participación política y el liderazgo de las mujeres*. (2023, 11 14). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Retrieved Enero 20, 2024, from https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/35673/1/N___122_23_La_participacion_politica_y_el_liderazgo_de_las_mujeres.pdf
- Ministerio de Agricultura. (n.d.). *Región de Valparaíso*. Ministerio de Agricultura. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://minagri.gob.cl/region-de-valparaiso/>
- Ministerio de Agricultura. (n.d.). *Región Metropolitana*. Ministerio de Agricultura. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://minagri.gob.cl/region-metropolitana/>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (n.d.). *MinCiencia*. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://minciencia.gob.cl/macrozonas/macrozona-centro/>
- Ministerio de Ciencia y Tecnología. (n.d.). *MinCiencia*. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.minciencia.gob.cl/macrozonas/macrozona-centro-sur/>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (n.d.). *Gobierno de Chile - seremi*. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/seremi>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024, January 30). *Gobierno destaca entrada en vigencia de ley de conciliación de la vida personal familiar y laboral*. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Retrieved Febrero 10, 2024, from <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/gobierno-destaca-entrada-en-vigencia-de-ley-de-conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral>
- Ministerio de Energía. (n.d.). *Arife Mansur asume como nueva Seremi de Energía de la Región de Valparaíso | Ministerio de Energía*. Ministerio de Energía. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://energia.gob.cl/noticias/valparaiso/arife-mansur-asume-como-nueva-seremi-de-energia-de-la-region-de-valparaiso>
- Ministerio de Energía. (n.d.). *Metropolitana de Santiago | Ministerio de Energía*. Ministerio de Energía. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://energia.gob.cl/regiones/metropolitana-de-santiago>
- Ministerio de Hacienda. (n.d.). *Representantes en Regiones*. Ministerio de Hacienda. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.hacienda.cl/subsecretaria/representantes-en-regiones>

- Ministerio de Justicia. (n.d.). *Seremis de Justicia y Derechos Humanos*. Ministerio de Justicia. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.minjusticia.gob.cl/seremis-de-justicia-derechos-humanos/>
- Ministerio de Justicia. (n.d.). *Seremis de Justicia y Derechos Humanos*. Ministerio de Justicia. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.minjusticia.gob.cl/seremis-de-justicia-derechos-humanos/>
- Ministerio de la Mujer. (n.d.). *Secretarías Regionales Ministeriales – MinMujeryEG*. Ministerio de la Mujer. Retrieved Septiembre 12, 2023, from https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=1182
- Ministerio de la mujer y equidad de género. (2018, Marzo). *Cuarto Plan Nacional de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. Biblioteca Digital Gobierno de Chile. Retrieved Octubre 25, 2023, from <https://biblioteca.digital.gob.cl/server/api/core/bitstreams/490bd172-596f-4ddb-979f-52069fab2d5/content>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (n.d.). *Sobre el Ministerio*. Ministerio de la Mujer. Retrieved Septiembre 25, 2023, from https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=34975
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2023, November 6). “Chile Cuida”: *Gobierno entrega bases del Sistema Nacional e Integral de Cuidados y relanza credencial para personas cuidadoras – MinMujeryEG*. Ministerio de la Mujer. Retrieved Diciembre 20, 2023, from <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=52375>
- Ministerio del Deporte. (n.d.). *Ministerio del Deporte - Seremis*. Mindep. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.mindep.cl/secciones/125>
- Ministerio de Obras Públicas. (n.d.). *Directorio de Autoridades*. Ministerio de Obras Públicas. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.mop.gob.cl/directorio-autoridades/>
- Ministerio Secretaría General de Gobierno. (n.d.). *Autoridades en regiones*. Ministerio Secretaría General de Gobierno. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://msgg.gob.cl/wp/autoridades-en-regiones/>
- Minsal. (n.d.). *Secretarías Regionales Ministeriales de Salud - Ministerio de Salud - Gobierno de Chile*. Minsal. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.minsal.cl/secretarias-regionales-ministeriales-de-salud/>
- Mujeres Empresarias. (n.d.). *Conócenos – Mujeres Empresarias*. Mujeres Empresarias. Retrieved Octubre 1, 2023, from <https://me.cl/conocenos/#hacemos>
- Mujeres Empresarias, Unilever, & DESUC. (2022, Junio). *BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO*. Mujeres Empresarias. Retrieved Enero 10, 2024, from <https://me.cl/wp-content/uploads/2022/08/manual-de-buenas-practicas-DIGITAL-18jul.pdf>
- Municipal de Cabildo. (n.d.). *Autoridades - Municipio de Cabildo*. Municipal de Cabildo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://municipiocabildo.cl/municipalidad/alcalde/>
- Municipalidad Calera de Tango. (n.d.). *Sitio Oficial Municipalidad Calera de Tango*. Municipalidad Calera de Tango. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.caleradetango.cl/alcaldesa>
- Municipalidad Calle Larga. (n.d.). *Municipalidad Calle Larga*. Municipalidad Calle Larga. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municallelarga.cl>
- Municipalidad Contulmo. (n.d.). *ALCALDE Y CONCEJO*. Municipalidad de Contulmo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.contulmo.cl/municipalidad-contulmo/>
- Municipalidad de Alto Biobío. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Alto Biobío. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://munialtobiobio.cl/alcalde/>
- Municipalidad de Antuco. (n.d.). *Alcaldía Municipal*. Municipalidad de Antuco. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://www.municipalidadantuco.cl/?page_id=2756

Municipalidad de Arauco. (n.d.). *Autoridades*. Municipalidad de Arauco. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://muniarauco.cl/autoridades/>

Municipalidad de Cañete. (n.d.). *Concejo Municipal*. Municipalidad de Cañete. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://municanete.cl/v2/concejomunicipal/>

Municipalidad de Cartagena. (n.d.). *Municipalidad de Cartagena*. Municipalidad de Cartagena. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municipalidadcartagena.cl/alcalde>

Municipalidad de Casablanca. (n.d.). *Saludo del Alcalde*. Municipalidad de Casablanca. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://municipalidadcasablanca.cl/index.php/municipalidad/saludo-del-alcalde>

Municipalidad de Catemu. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Catemu. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municatemu.cl/index.php/alcalde>

Municipalidad de Cerrillos. (n.d.). *Municipalidad de Cerrillos – Vamos Arriba*. Municipalidad de Cerrillos. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.mccerrillos.cl/home/>

Municipalidad de Cerro Navia. (n.d.). *Alcalde - Municipalidad de Cerro Navia*. Cerro Navia. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.cerronavia.cl/alcalde/>

Municipalidad de Chiguayante. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Chiguayante. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.chiguayante.cl/index.php/autoridades/alcalde>

Municipalidad De Colina. (n.d.). *Alcaldesa – Municipalidad De Colina*. Municipalidad De Colina. Retrieved Septiembre 10, 203, from <https://www.colina.cl/alcaldesa>

Municipalidad de Concepción. (n.d.). *Consejo Municipal*. Municipalidad de Concepción. Retrieved 10, Septiembre, from <https://concepcion.cl/consejo-municipal/>

Municipalidad de Conchali. (n.d.). *alcalde*. Municipalidad de Conchali. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://www.conchali.cl/2022/?page_id=234

Municipalidad de Curanilahue. (n.d.). Curanilahue. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municuranilahue.cl>

Municipalidad de El Bosque. (n.d.). *Alcalde - Ilustre Municipalidad de El Bosque*. Municipalidad de El Bosque. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municipalidaddelbosque.cl/alcalde/>

Municipalidad de El Monte. (n.d.). *Autoridades*. Municipalidad de El Monte. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munielmonte.cl/autoridades.html>

Municipalidad de El Quisco. (n.d.). *Alcalde – Municipalidad de El Quisco*. Municipalidad de El Quisco. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.elquisco.cl/alcalde>

Municipalidad de El Tabo. (n.d.). *Autoridades 2021-2024 – Municipalidad de El Tabo*. Municipalidad de El Tabo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.eltabo.cl/web2/autoridades-2021-2024/>

Municipalidad de Estación Central. (n.d.). *Alcalde Estación Central*. Municipalidad de Estación Central. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municipalidaddeestacioncentral.cl/alcalde-de-estacion-central>

Municipalidad de Florida. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Florida. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://muniflorida.cl/alcalde/>

Municipalidad de Hijuelas. (n.d.). *Alcalde – Hijuelas*. Municipalidad de Hijuelas. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://hijuelas.cl/municipalidad/alcalde/>

Municipalidad de Hualpén. (n.d.). *Directorio Municipal – Municipalidad de Hualpén*. Municipalidad de Hualpén. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <http://www.hualpenciudad.cl/directorio-municipal/>

Municipalidad de Hualqui. (n.d.). *Alcaldía*. Municipalidad de Hualqui. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munihualqui.cl/alcalde/>

Municipalidad de huechuraba. (n.d.). *El Alcalde*. Municipalidad de huechuraba. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.huechuraba.cl/municipalidad/el-alcalde>

Municipalidad de Independencia. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Independencia. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.independencia.cl/municipalidad/autoridades/alcalde/>

Municipalidad de Juan Fernandez. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Juan Fernandez. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://munijf.cl/alcalde>

Municipalidad de La Calera. (n.d.). *Alcalde Johnny Piraino Meneses – Municipalidad de La Calera*. Municipalidad de La Calera. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://lacalera.cl/alcalde/>

Municipalidad de La Cruz. (n.d.). *Alcaldesa - La Cruz*. Municipalidad de La Cruz. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://lacruz.cl/municipalidad/alcaldesa/>

Municipalidad de La Florida. (n.d.). *Autoridades – Municipalidad de La Florida*. Municipalidad de La Florida. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.laflorida.cl/sitio/municipalidad/autoridades/>

Municipalidad de Laja. (n.d.). *Municipalidad de Laja*. Municipalidad de Laja. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://munilaja.cl/w/>

Municipalidad de La Ligua. (n.d.). *Patricio Daniel Pallares Valenzuela*. Municipalidad de La Ligua. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.comunadelaligua.cl/personas/patricio-pallares-valenzuela/>

Municipalidad de Lampa. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Lampa. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://lampa.cl/municipalidad/alcalde/>

Municipalidad de La Pintana. (n.d.). *Alcaldía – La Pintana – Con Todos*. Municipalidad de La Pintana. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://www.pintana.cl/?page_id=2897

Municipalidad de La Reina. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de La Reina. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.lareina.cl/alcalde/>

Municipalidad de las Condes. (n.d.). *Autoridades Alcaldesa*. Municipalidad de las Condes. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.lascondes.cl/municipalidad/autoridades/um-autoridades/alcaldesa.html>

Municipalidad de Lenu. (n.d.). *Alcalde – Municipalidad de Lebu*. Municipalidad de Lebu. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://lebu.cl/team-details-2/>

Municipalidad de Limache. (n.d.). *Alcalde Daniel Morales – Ilustre Municipalidad de Limache*. Municipalidad de Limache. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://limache.cl/alcalde-daniel-morales/>

Municipalidad de Llay Llay. (n.d.). *Alcaldía – Ilustre Municipalidad de Llay-Llay*. Municipalidad de Llay Llay. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munllayllay.cl/alcaldia/>

Municipalidad de Lo Prado. (n.d.). *Alcalde – Ilustre Municipalidad de Lo Prado*. Municipalidad de Lo Prado. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://loprado.cl/municipalidad/alcalde/>

Municipalidad de Los Ángeles. (n.d.). *Alcalde - Los Angeles*. Municipalidad de Los Ángeles. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.losangeles.cl/alcalde/>

Municipalidad de Lota. (n.d.). *Autoridades*. Lota Transparente. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://www.lotatransparente.cl/index.php?action=plantillas_generar_plantilla&ig=280&m=9&a=2023&ia=52777

Municipalidad de Maipú. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Maipú. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municipalidadmaipu.cl/alcalde>

Municipalidad de Mulchén. (n.d.). *Saludos Alcalde*. Municipalidad de Mulchén. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munimulchen.cl/saludos-alcalde/>

Municipalidad de Nacimiento. (n.d.). *Nacimiento - Alcaldía*. Municipalidad de Nacimiento. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.nacimiento.cl/secciones/2197>

Municipalidad de Nogales. (n.d.). *Municipalidad de Nogales*. Municipalidad de Nogales. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <http://www.muninogales.cl/alcaldia.html>

Municipalidad de Ñuñoa. (n.d.). *alcaldesa*. Municipalidad de Ñuñoa. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://nunoa.cl/municipalidad/alcaldesa/>

Municipalidad de Olmué. (n.d.). *Olmué*. Olmué. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.muniolmue.cl/concejo.php>

Municipalidad de Padre Hurtado. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Padre Hurtado. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://portal.mph.cl/?page_id=48

Municipalidad de Paine. (n.d.). *MUNICIPIO TRANSPARENTE*. Transparencia Paine. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://transparencia.paine.cl/Pag_Biografia_Alcalde.html

Municipalidad de Papudo. (n.d.). *Alcaldía*. Municipalidad de Papudo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munipapudo.cl/municipalidad/municipio/alcaldia>

municipalidad de pedro aguirre cerda. (n.d.). *Alcalde Luis Astudillo Peiretti - Pedro Aguirre Cerda*. municipalidad de pedro aguirre cerda. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://www.pedroaguirrecerda.cl/w15/?page_id=264

Municipalidad de Peñaflor. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Peñaflor. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://penaflor.cl/alcalde/>

Municipalidad de Peñalolén. (n.d.). *Alcaldesa*. Municipalidad de Peñalolén. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.penalolen.cl/alcaldesa/>

Municipalidad de Penco. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Penco. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.penco.cl/municipalidad/alcalde/>

Municipalidad de Pirque. (n.d.). *Autoridades – Municipalidad de Pirque*. Municipalidad de Pirque. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.pirque.cl/autoridades/>

Municipalidad de Providencia. (n.d.). *Alcaldesa*. Municipalidad de Providencia. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://providencia.cl/provi/site/edic/base/port/inicio.html>

Municipalidad de Pudahuel. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Pudahuel. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.mpudahuel.cl/alcalde>

Municipalidad de Puente Alto. (n.d.). *Alcalde – Municipalidad de Puente Alto*. Municipalidad de Puente Alto. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.mpuntealto.cl/alcalde/>

Municipalidad de Quilaco. (n.d.). *Comuna « Municipalidad de Quilaco*. Municipalidad de Quilaco. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://www.municipalidadquilaco.cl/web/?page_id=102

Municipalidad de Quilicura. (n.d.). *Alcaldesa y Concejo Municipal 2021 – 2024 – Muni Quilicura*. Muni Quilicura. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://ww2.muniquilicura.cl/alcaldesa-y-concejo-municipal-2021-2024/>

Municipalidad de Quilleco. (n.d.). *Alcalde – Municipalidad de Quilleco*. Municipalidad de Quilleco. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municipalidadquilleco.cl/alcalde/>

Municipalidad de Quinta Normal. (n.d.). *Quinta Normal - Alcalde/sa*. Municipalidad de Quinta Normal. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.quintanormal.cl/secciones/5142>

Municipalidad de Rapa Nui. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Rapa Nui. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.rapanui.net/secciones/2896>

Municipalidad de Recoleta. (n.d.). *Alcalde – Municipalidad de Recoleta*. Municipalidad de Recoleta. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.recoleta.cl/alcalde/>

Municipalidad de Rinconada. (n.d.). *Alcaldía – Municipalidad de Rinconada*. Municipalidad de Rinconada. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://munirinconada.cl/alcaldia/>

Municipalidad de San Bernardo. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de San Bernardo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.sanbernardo.cl/conoce-tu-municipio-alcalde/>

Municipalidad de San Esteban. (n.d.). *San Esteban - ALCALDE*. Municipalidad de San Esteban. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munisanesteban.cl/secciones/2408>

Municipalidad de San Felipe. (n.d.). *Alcaldesa – Ilustre Municipalidad de San Felipe*. Municipalidad de San Felipe. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://munisanfelipe.cl/?page_id=2256

Municipalidad de San Joaquín. (n.d.). *Alcalde de San Joaquín*. San Joaquín. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://sanjoaquin.cl/sample-page/cristobal-labra-bassa-alcalde-de-san-joaquin/>

Municipalidad de San Miguel. (n.d.). *Alcaldesa Erika Martínez Osorio – Municipalidad de San Miguel*. Municipalidad de San Miguel. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://web.sanmiguel.cl/alcaldesa/>

Municipalidad de San Ramón. (n.d.). *ALCALDE – Ilustre Municipalidad de San Ramón*. Municipalidad de San Ramón. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://municipalidadesanramon.cl/municipalidad/alcalde/>

Municipalidad de Santa María. (n.d.). *Ilustre Municipalidad de Santa María*. Municipalidad de Santa María. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://imsantamaria.com/municipalidad/>

Municipalidad de Santiago. (n.d.). *Alcaldesa – Ilustre Municipalidad de Santiago*. Municipalidad de Santiago. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munistgo.cl/alcaldesa/>

Municipalidad de Santo Domingo. (n.d.). *Municipio – Municipalidad de Santo Domingo*. Municipalidad de Santo Domingo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://santodomingo.cl/municipio/#alcalde>

Municipalidad de Talagante. (n.d.). *ALCALDE*. Municipalidad de Talagante. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munitalagante.cl/alcalde>

Municipalidad de Talcahuano. (n.d.). *Alcalde*. Talcahuano. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.talcahuano.cl/municipio/alcalde/>

Municipalidad de Tiltil. (n.d.). *Alcalde – Municipalidad de Tiltil*. Municipalidad de Tiltil. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://munitiltil.cl/alcalde/>

Municipalidad de Tirúa. (n.d.). *ALCALDE Y CONCEJO – Municipalidad de Tirúa*. Municipalidad de Tirúa. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://munitirua.com/alcalde-y-concejo/>

Municipalidad de Tucapel. (n.d.). *Alcalde Jaime Veloso Jara*. Municipalidad de Tucapel. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municipalidadtucapel.cl/autoridades/alcalde>

Municipalidad de Viña del Mar. (n.d.). *Alcaldesa Macarena Ripamonti Serrano - Viña Del Mar*. Municipalidad de Viña del Mar. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munivina.cl/alcaldesa/>

Municipalidad de Vitacura. (n.d.). *Municipalidad - Alcaldesa – Vitacura*. Municipalidad de Vitacura. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://vitacura.cl/municipalidad/alcalde/>

Municipalidad Isla de Maipo. (n.d.). *Alcaldía | Municipalidad de Isla de Maipo*. Municipalidad Isla de Maipo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.islademaipo.cl/alcaldia/>

Municipalidad La Granja. (n.d.). *Alcalde – Municipalidad La Granja*. Municipalidad La Granja. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.municipalidadlagranja.cl/alcalde/>

Municipalidad Lo Barnechea. (n.d.). *Alcalde*. Lo Barnechea. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://lobarnechea.cl/municipalidad/autoridades/>

Municipalidad Lo Espejo. (n.d.). *Alcaldesa*. Municipalidad Lo Espejo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.loespejo.cl/alcaldesa/>

- Municipalidad Los Alamos. (n.d.). *Alcalde*. Municipalidad de Los Alamos - Municipalidad de Los Alamos. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.munilosalamos.cl/web/alcalde/>
- Municipalidad San Rosendo*. (n.d.). Municipalidad San Rosendo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://municipalidadesanrosendo.cl/alcalde/>
- Municipalidad Santa Barbara. (n.d.). *Saludos Sr Alcalde*. Municipalidad Santa Barbara. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.santabarbara.cl/municipio/alcaldia>
- Municipalidad Yumbel. (n.d.). *Autoridades*. Yumbel. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.yumbel.cl/comuna/index.php?id=8>
- Mwareya, R. (2022, Noviembre 16). *Canadá: un paso histórico hacia un sistema nacional de cuidado infantil atrae elogios y críticas*. Retrieved Abril 15, 2024, from <https://www.google.com/url?q=https://www.equaltimes.org/canada-un-paso-historico-hacia-un?lang%3Des&sa=D&source=docs&ust=1713746205191520&usg=AOvVaw3ig0ddD WxEmS-v26sjiKKq>
- Narvaez, M. (n.d.). *Psicología organizacional: Qué es y cuáles son sus beneficios*. QuestionPro. Retrieved Marzo 10, 2024, from <https://www.questionpro.com/blog/es/psicologia-organizacional/>
- Noruega ampliará las cuotas de mujeres en los consejos de administración de las empresas*. (2023, Junio 19). France 24. Retrieved Abril 15, 2024, from <https://www.google.com/url?q=https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20230619-noruega-ampliar%25C3%25A1-las-cuotas-de-mujeres-en-los-consejos-de-administraci%25C3%25B3n-de-las-empresas&sa=D&source=docs&ust=1713746205192480&usg=AOvVaw141b6-m5vraKQZTyN0z>
- Observatorio Género y Equidad. (n.d.). *Objetivos*. Observatorio de Género y Equidad. Retrieved Septiembre 25, 2023, from <https://oge.cl/objetivos/>
- ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. (n.d.). UN Women. Retrieved Septiembre 8, 2023, from <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Orden de Compra. N°3789-299-AG24 "Capacitación temáticas de género y feminización de cuidados y dependencia compra ágil: 3789-89-COT24"*. (n.d.). Mercado Público. Retrieved April 29, 2024, from <https://www.mercadopublico.cl/PurchaseOrder/Modules/PO/DetailsPurchaseOrder.aspx?q s=Yg+6llCPI21PVLEPZRwmCQ==#lblTitleProducts>
- OTIC SOFOFA. (n.d.). *Estudio "Nivel de Madurez en Indicadores de Género" propone nuevas herramientas ante brechas en las empresas | OTIC SOFOFA*. OTIC Sofofa. Retrieved Enero 20, 2024, from <https://www.oticosofofa.cl/estudio-nivel-de-madurez-en-indicadores-de-genero/>
- OTIC SOFOFA Capital Humano. (n.d.). *Memoria Sofofa Capital Humano 2021*. OTIC SOFOFA. Retrieved March 6, 2024, from <https://s3.amazonaws.com/cdn.oticosofofa.cl/Marketing/Memorias/Memoria2021-SofofaCapitalHumano.pdf>
- OTIC SOFOFA Capital Humano. (2024, Febrero). *Publicaciones de OTIC SOFOFA Capital Humano*. LinkedIn. Retrieved March 6, 2024, from <https://www.linkedin.com/company/otic-sofofa-capital-humano/posts/?feedView=all>
- Población por sexo, región y edad, Región del Biobío (número de personas)*. (n.d.). Base de datos estadísticos (BDE). Retrieved Octubre 20, 2023, from https://si3.bcentral.cl/Siete/ES/Siete/Cuadro/CAP_ESTADIST_GENERO/MN_GENERO/1/EST_GEN_POB_09/637896819665143717

Portal Municipal Putanedo. (n.d.). Portal Municipal Putanedo. Retrieved Septiembre 10, 2023, from <https://www.putaendo.cl/municipalidad/>

Prodemu. (n.d.). *Nosotras*. Prodemu. Retrieved Septiembre 25, 2023, from <https://www.prodemu.cl/nosotras/>

Programa Yo Puedo, Mujer Emprendedora. (n.d.). Programa Yo Puedo, Mujer Emprendedora. Retrieved Noviembre 28, 2023, from <https://yopuedomujeremprendedora.com>

Red de Recursos Humanos, OTIC SOFOFA Capital Humano, Ministerio del Trabajo y División Social, & SENCE. (2024, Enero). *Propósitos Compartidos 2024 – Observatorio RRHH*. Observatorio RRHH. Retrieved March 6, 2024, from <https://observatoriorrhh.com/propositos-compartidos-2024/>

REDMAD. (n.d.). *Beneficios*. REDMAD. Retrieved Octubre 1, 2023, from <https://redmad.cl/beneficios-redmad/>

Región del Biobío. (2020). Gobierno Digital. Retrieved Septiembre 1, 2023, from https://cdn.digital.gob.cl/public_files/Campa%C3%B1as/Cuenta-P%C3%BABlica-2020/C-P-regionales/11-2020-REGION-DEL-BIOBIO.pdf

República de Chile Senado. (n.d.). *Senadores*. Senado - República de Chile. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=senadores&ac=listado>

Rodríguez, U. (2019, Abril 2). *De los cinco meses de Islandia a los cinco días de Italia*. La Voz de Galicia. Retrieved Septiembre 8, 2023, from https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/sociedad/2019/04/02/cinco-meses-islandia-cinco-dias-italia/0003_201904G2P3992.htm

Salario para Economista en Chile - Salario Medio. (n.d.). Talent.com. Retrieved Marzo 8, 2024, from <https://cl.talent.com/salary?job=economista>

SERCOTEC. (n.d.). *Capital Semilla Emprende Provincia De Biobío – Región Del Biobío 2022 – Sercotec*. Sercotec. Retrieved Noviembre 28, 2023, from <https://www.sercotec.cl/capital-semilla-emprende-provincia-de-biobio-region-del-biobio-2022/>

SERCOTEC. (n.d.). *¿Qué Hacemos? – Sercotec*. Sercotec. Retrieved Septiembre 25, 2023, from <https://www.sercotec.cl/que-hacemos/>

Seremi Bienes Nacionales Valparaíso. (n.d.). *Seremi Bienes Nacionales Valparaíso (@ValparaisoBBNN)*. X.com. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://twitter.com/valparaisobbnn?lang=es>

Seremi MMA Valparaíso. (n.d.). *Seremi MMA Valparaíso*. X.com. Retrieved Septiembre 12, 2023, from https://twitter.com/mma_valparaiso?lang=es

SERNAMEG. (n.d.). *Misión, funciones y atribuciones*. SernamEG. Retrieved Septiembre 25, 2023, from https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=25

SERNAMEG. (n.d.). *Mujer y Participación Política y Social - SernamEG*. SernamEG. Retrieved Noviembre 20, 2023, from https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=26834

SERNAMEG. (n.d.). *Norma chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal - SernamEG*. SernamEG. Retrieved Octubre 25, 2023, from https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792

SERNAMEG. (n.d.). *Programa 4 a 7*. SernamEG. Retrieved Noviembre 10, 2023, from https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=27094

SERNAMEG. (n.d.). *Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género - SernamEG*. SernamEG. Retrieved Noviembre 10, 2024, from https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=27090

SERNAMEG. (n.d.). *SernamEG en regiones - SernamEG*. SernamEG. Retrieved Octubre 1, 2023, from https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=29

- Servicios de Impuestos Internos. (2023, Octubre). *Estadísticas de Empresas* [número de empresas, montos de ventas, número de trabajadores dependientes y remuneraciones por género]. Retrieved Octubre 25, 2023, from https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html
- Sobre Nosotras*. (n.d.). ComunidadMujer. Retrieved Septiembre 25, 2023, from <https://comunidadmujer.cl/somos/>
- SOFOFA. (n.d.). *Nosotros - Qué es SOFOFA*. SOFOFA. Retrieved Octubre 1, 2023, from <https://www.sofofa.cl/nosotros/que-es-sofofa/>
- Sremi Valparaíso*. (n.d.). Ministerio de las Culturas. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.cultura.gob.cl/valparaiso/>
- T13. (2022, Marzo 13). *Gobierno nombra a ocho nuevos seremis de la Región Metropolitana*. T13. Retrieved Septiembre 12, 2023, from <https://www.t13.cl/noticia/politica/gobierno-nombra-ocho-nuevos-seremis-region-metropolitana-31-03-2022>
- Uber, WOM, AFP y gremios pesqueros lideraron el lobby directo en el Congreso el año pasado*. (2019, Enero 21). La Tercera. Retrieved Marzo 10, 2024, from <https://www.latercera.com/pulso/noticia/uber-wom-afp-gremios-pesqueros-lideraron-lobby-directo-congreso-ano-pasado/493359/#>
- Unidad Biobío*. (n.d.). Unidas Biobío: Home. Retrieved Noviembre 29, 2023, from <https://unidasbiobio.cl>

10 ANEXOS

Anexo A : “Listado de alcaldes y alcaldesas de la región del Biobío”

Comunas	Nombre	Género
Alto Biobío	Nivaldo Eusebio Piñaleo Llaulen	Hombre
Antuco	Miguel Abuter Leon	Hombre
Arauco	Elizabeth Maricán Rivas	Mujer
Cabrero	Mario Gierke Quevedo	Hombre
Cañete	Jorge Radonich Barra	Hombre
Chiguayante	José Antonio Rivas Villalobos	Hombre
Concepción	Álvaro Ortiz Vera	Hombre
Contulmo	Carlos Arturo Leal Neira	Hombre
Coronel	Boris Felipe Chamorro Rebolledo	Hombre
CUranilahue	ALEJANDRA BURGOS BIZAMA	Mujer
Florida	JORGE ROA VILLEGAS	Hombre
Hualpén	Miguel Rivera	Hombre
Hualqui	Jorge Contanzo Bravo	Hombre
Laja	Roberto Quintana	Hombre
Lebu	Cristián Abel Peña Morales	Hombre
Los Álamos	PABLO CÉSAR VEGAS VERDUGO	Hombre
Los Ángeles	Esteban Krause Salazar	Hombre
Lota	Victor Patricio Marchant Ulloa	Hombre
Mulchén	Jorge Rivas Figueroa	Hombre
Nacimiento	Carlos Toloza Soto	Hombre
Negrete	Alfredo Peña	Hombre
Penco	Víctor Hugo Figueroa Rebolledo	Hombre
Quilaco	Pablo Urrutia Maldonado	Hombre
Quilleco	Rodrigo Tapia Avello	Hombre
San Pedro De la P	Javier Guíñez Castro	Hombre
San Rosendo	RABINDRANATH CECIL ACUÑA OLATI	Hombre
Santa Bárbara	Daniel Salamanca Pérez	Hombre
Santa Juana	Ana Albornoz Cuevas	Mujer
Talcahuano	Henry Campos Coa	Hombre
Tirúa	José Linco Garrido	Hombre
Tomé	Ivonne Rivas Ortiz	Mujer
Tucapel	JAIME SERGIO VELOSO JARA	Hombre
Yumbel	José Sáez Vinet	Hombre

Anexo B : “Listado de alcaldes y alcaldesas de la región de Valparaíso”

Comunas	Nombre	Género
Algarrobo	José Luis Yáñez Maldonado	Hombre
Cabildo	Víctor Manuel Donoso Oyanedel	Hombre
Calera	Johnny Piraino Meneses	Hombre
Calle Larga	Dina González Alfaro	Mujer
Cartagena	Luis Rodrigo García Tapia	Hombre
Casablanca	Francisco Riquelme López	Hombre
Catemu	Rodrigo Diaz Brito	Hombre
Concón	Freddy Ramírez Villalobos	Hombre
El Quisco	José Jofré Bustos	Hombre
El Tabo	ALFONSO MUÑOZ ARAVENA	Hombre
Hijuelas	José Saavedra Ibacache	Hombre
Isla de Pascua	Pedro Pablo Edmunds Paoa	Hombre
Juan Fernández	PABLO MANRÍQUEZ ANGULO	Hombre
La Cruz	Filomena Navia Hevia	Mujer
La Ligua	Patricio Daniel Pallares Valenzuela	Hombre
Limache	Daniel Morales Espíndola	Hombre
Llay Llay	Edgardo González Arancibia	Hombre
Los Andes	Manuel Rivera Martínez	Hombre
Nogales	Margarita Osorio Pizarro	Mujer
Olmué	Jorge Elias Jil Herrera	Hombre
Panquehue	Gonzalo Vergara	Hombre
Papudo	Claudia Adasme	Mujer
Petorca	Ignacio Villalobos Henríquez	Hombre
Puchuncaví	MARCOS ANTONIO MORALES URETA	Hombre
Putendo	Mauricio Quiroz Chamorro	Hombre
Quillota	Luis Mella Gajardo	Hombre
Quintero	Víctor Hugo Fernández Contreras	Hombre
Rinconada	Juan Emigdio Galdames Carmona	Hombre
San Antonio	CONSTANZA LIZANA	Mujer
San Esteban	Christian Ortega	Hombre
San Felipe	CARMEN CASTILLO TAUCHE	Mujer
Santa María	Manuel León Saá	Hombre
Santo Domingo	Dino Paolo Lotito Flores	Hombre
Valparaíso	Jorge Sharp Fajardo	Hombre
Villa Alemana	JAVIERA TOLEDO MUÑOZ	Mujer
Viña del Mar	MACARENA RIPAMONTI SERRANO	Mujer
Zapallar	Gustavo Alessandri Bascuñán	Hombre

Anexo C : “Listado de alcaldes y alcaldesas de la región de Valparaíso”

Comunas	Nombre	Género
Alhué	Roberto Torres Huerta	Hombre
Buín	Miguel Araya Lobos	Hombre
Calera de Tango	Hortensia Mora Catalán	Mujer
Cerrillos	Lorena Facuse Rojas	Mujer
Cerro Navia	Mauro Tamayo Rozas	Hombre
Colina	Isabel Valenzuela	Mujer
Conchalí	René de la Vega	Hombre
Curacaví	JUAN PABLO BARROS BASSO	Hombre
El Bosque	Manuel Zúñiga Aguilar	Hombre
El Monte	Zandra Maulén Jofré	Mujer
Estación Central	Felipe Muñoz	Hombre
Huechuraba	Carlos Cuadrado Prats	Hombre
Independencia	Gonzalo Durán Baronti	Hombre
Isla de Maipo	JUAN PABLO OLAVE CAMBAR	Hombre
La Cisterna	Joel Olmos	Hombre
La Florida	Rodolfo Carter	Hombre
La Granja	Felipe Delpin Aguilar	Hombre
Lampa	Jonathan Opazo Carrasco	Hombre
La Pintana	Claudia Pizarro Peña	Mujer
La Reina	JOSÉ MANUEL PALACIOS PARRA	Hombre
Las Condes	Daniela Peñaloza Ramos	Mujer
Lo Barnechea	Cristóbal Lira	Hombre
Lo Espejo	Javiera Reyes Jara	Mujer
Lo Prado	Maximiliano Ríos Galleguillos	Hombre
Macul	Gonzalo Montoya	Hombre
Maipú	Tomás Vodanovic	Hombre
María Pinto	Jessica Mualim Fajuri	Mujer
Melipilla	Lorena Olavarria Baeza	Mujer
Nuñoa	Emilia Ríos Saavedra	Mujer
Padre Hurtado	Felipe Luis Muñoz Heredia	Hombre
Paine	Rodrigo Contreras	Hombre
Peñaflor	Luis Astudillo Peiretti	Hombre
Peñalolén	AROLINA LEITAO ÁLVAREZ-SALAMANC	Mujer
Pirque	Jaime Escudero Ramos	Hombre
Providencia	Evelyn Rose Matthei Fornet	Mujer
Pudahuel	Ítalo Andrés Bravo Lizana	Hombre
Puente Alto	Germán Codina Powers	Hombre
Quilicura	Paulina Bobadilla	Mujer
Quinta Normal	Karina Delfino	Mujer
Recoleta	Daniel Jadue	Hombre
Renca	Claudio Castro	Hombre
San Bernardo	Christopher Antonio White Bahamondes	Hombre
San Joaquín	Cristóbal Labra Bassa	Hombre
San José de Maipo	Roberto Pérez Catalán	Hombre
San Miguel	Erika Martínez Osorio	Mujer
San Pedro	Emilio Cerda Sagurie	Hombre
San Ramón	Gustavo Toro Quintana	Hombre
Santiago	Irací Hassler	Mujer
Talagante	Carlos Álvarez	Hombre
Tiltil	Luis Valenzuela Cruzat	Hombre
Vitacura	CAMILA MERINO CATALÁN	Mujer

Anexo D: “Listado de diputadas y diputados de la región del Biobío”

Diputadas y diputados	Género
María Candelaria	Mujer
Eric Aedo	Hombre
Roberto Arroyo	Hombre
Sergio Bobadilla	Hombre
Félix González	Hombre
Karen Medina	Mujer
Francesca Muñoz	Mujer
Marlene Pérez	Mujer
Joanna Pérez	Mujer
Leonidas Romero	Hombre
Clara Sagardia	Mujer
Cristóbal Urritocoechea	Hombre
Flor Weisse	Mujer

Anexo E: “Listado de diputadas y diputados de la región de Valparaíso”

Diputadas y diputados	Género
CAMILA FLORES	Mujer
DIEGO IBÁÑEZ	Hombre
PABLO KAST	Hombre
ANDRÉS LONGTON	Hombre
CAROLINA MARZÁN	Mujer
LUIS PARDO	Hombre
MARCELO SCHILLING	Hombre
DANIEL VERDESSI	Hombre
JORGE BRITO	Hombre
ANDRÉS CELIS	Hombre
MARCELO DÍAZ	Hombre
RODRIGO GONZÁLEZ	Hombre
MARÍA JOSÉ HOFFMANN	Mujer
CAMILA ROJAS	Mujer
VÍCTOR TORRES	Hombre
OSVALDO URRUTIA	Hombre

Anexo F: “Listado de diputadas y diputados de la región Metropolitana”

Diputadas y diputados	Género
Jorge Alessandri	Hombre
<u>Cristián Araya</u>	Hombre
<u>Mónica Arce</u>	Mujer
<u>Boris Barrera</u>	Hombre
<u>Karol Cariola</u>	Mujer
<u>Álvaro Carter</u>	Hombre
Juan Antonio Coloma	Hombre
<u>María Luisa Cordero</u>	Mujer
<u>Gonzalo De la Carrera</u>	Hombre
<u>Catalina Del Real</u>	Mujer
Viviana Delgado	Mujer
<u>Jorge Durán</u>	Hombre
Eduardo Durán	Hombre
<u>Lorena Fries</u>	Mujer
<u>Ana María Gazmuri</u>	Mujer
Andrés Giordano	Hombre
<u>Carmen Hertz</u>	Mujer
Tomás Hirsch	Hombre
<u>Juan Irrarrázaval</u>	Hombre
Pamela Jiles	Mujer
Johannes Kaiser	Hombre
<u>Cristian Labbé</u>	Hombre
Joaquín Lavín	Hombre
<u>Raúl Leiva</u>	Hombre
Daniel Melo	Hombre
José Carlos Meza	Hombre
Vlado Mirosevic	Hombre
<u>Claudia Mix</u>	Mujer
Helia Molina	Mujer
<u>Cristhian Moreira</u>	Hombre
Camila Musante	Mujer
<u>Erika Olivera</u>	Mujer
Maite Orsini	Mujer
<u>Ximena Ossandón</u>	Mujer
<u>Rubén Darío Oyarzo</u>	Hombre
Hernán Palma	Hombre
Lorena Pizarro	Mujer
<u>Alejandra Placencia</u>	Mujer
Guillermo Ramírez	Hombre
Agustín Romero	Hombre
Marisela Santibáñez	Mujer
Emilia Schneider	Mujer
Daniela Serrano	Mujer
Leonardo Soto	Hombre
<u>Francisco Undurraga</u>	Hombre
<u>Alberto Undurraga</u>	Hombre
<u>Gonzalo Winter</u>	Hombre
Gael Yeomans	Mujer

Anexo G: “Listado de senadoras y senadores de la región del Biobío”

Senadoras y senadores	Género
Keitel Bianchi, Sebastián	Hombre
Saavedra Chandía, Gastón	Hombre
Van Rysselberghe Herrera, Enrique	Hombre

Anexo H: “Listado de senadoras y senadores de la región de Valparaíso”

Senadoras y senadores	Género
Francisco Chahuán Chahuán	Hombre
Juan Ignacio Latorre Riveros	Hombre
Kenneth Pugh Olavarría	Hombre
Ricardo Lagos Weber	Hombre
Isabel Allende Bussi	Mujer

Anexo I: “Listado de senadoras y senadores de la región Metropolitana”

Senadoras y senadores	Género
Campillai Rojas, Fabiola	Mujer
Cruz-Coke Carvallo, Luciano	Hombre
Edwards Silva, Rojo	Hombre
Ossandón Irrarrázabal, Manuel José	Hombre
Pascual Grau, Claudia	Mujer

Anexo J: “Listado de SEREMI de la región del Biobío”

Seremis	Nombre	Género
Salud	Hector Aguilera	Hombre
Educación	Eduardo Barra	Hombre
Agricultura	Pamela Yañez	Mujer
Bienes nacionales	Cristian Cerro	Hombre
Deporte	Andrea Saldaña	Mujer
Energía	Daniela Espinoza	Mujer
Gobierno	Eduardo Vivanco	Hombre
Desarrollo social	Hedson Díaz	Hombre
Transporte	Claudia García	Mujer
Mujer	Lorena Segura	Mujer
Obras públicas	Hugo Cautivo	Hombre
Haciendo	Sebastian Rivera	Hombre
Trabajo	Sandra Quintana	Mujer
Minería	Roberto Lagos	Hombre
Medio ambiente	Oscar Reicher	Hombre
Vivienda	Claudia Toledo	Mujer
Economía	Javier Sepúlveda Sepúlveda	Hombre
Justicias culturales	Claudia Soto Candia	Mujer
Cultura	Orly Pradena	Mujer
Ciencia-Macrozona centro sur	Sofía Valenzuela	Mujer

Anexo K: “Listado de SEREMI de la región de Valparaíso”

Seremis	Nombre	Género
Salud	Lorena Cofré Aravena	Mujer
Educación	Romina Maragaño Schmidt	Mujer
Agricultura	Yolanda Cisternas Núñez	Mujer
Bienes nacionales	Tomás Covacich	Hombre
Deporte	Leandro Torres Vega	Hombre
Energía	Arife Mansur	Mujer
Gobierno	María Fernanda Moraga	Mujer
Desarrollo social	Claudia Espinoza Carramiñana	Mujer
Transporte	Benigno Retamal Rodríguez	Hombre
Mujer	Camila Constanza Lazo Molina	Mujer
Obras públicas	Yanino Riquelme González	Hombre
Hacienda	NO ENCONTRADO	
Trabajo	Susana Calderón	Mujer
Minería	Jaime Rojas Catalán	Hombre
Medio ambiente	Victoria Gazmuri Munita	Mujer
Vivienda	Belen Francisca Paredes Canales	Mujer
Economía	Javier Puiggros	Hombre
Justicia y Derechos Humanos	Paula Gutiérrez Huenchuleo	Mujer
Cultura	Patricia Mix Jiménez	Mujer
Ciencia-Macrozona centro	Jorge Soto	Hombre

Anexo L: “Listado de SEREMI de la región Metropolitana”

Seremis	Nombre	Género
Salud	Benjamín Gonzalo Soto Brandt	Hombre
Educación	Flavia Fiabane Salas	Mujer
Agricultura	Nathalie Joignant Pacheco	Mujer
Bienes nacionales	Germán Pino	Hombre
Deporte	Alejandro Olate Levet.	Hombre
Energía	Iván Morán	Hombre
Gobierno	NO ENCONTRADO	
Desarrollo social	Lorena Estivales Arratia	Mujer
Transporte	Roberto Santa Cruz	Hombre
Mujer	Ana Raquel Martínez	Mujer
Obras públicas	Paulo Javier de la Fuente Paredes.	Hombre
Hacienda	NO ENCONTRADO	
Trabajo	Marco Canales Huenchuan	Hombre
Minería	Felipe Cisternas Sobarzo	Hombre
Medio ambiente	Sonia Reyes	Mujer
Vivienda	Karen Tartakowsky Lopez	Mujer
Economía	Cristián Rodríguez	Hombre
Justicia y Derechos Humanos	Jaime Fuentes Purran	Hombre
Cultura	Alejandra Jiménez	Mujer
Ciencia-Macrozona centro sur	NO ENCONTRADO	

Anexo M: “ listado de empresas que se encuentran certificadas con la Norma 3262 ”

Organizaciones laborales certificadas en la Norma 3262	Región
Sodexo S.A. Casa Matriz	Metropolitana
División Gabriela Mistral de Codelco	Antofagasta
Laboratorios Bagó Casa Matriz	Metropolitana
Aguas Andinas Casa Matriz	Metropolitana
Casa Matriz de Codelco	Metropolitana
División Ventanas de Codelco	Valparaíso
División Ministro Hales de Codelco	Antofagasta
Casa de Moneda	Metropolitana
Vicepresidencia de Proyectos Codelco	Metropolitana
División Radomiro Tomic de Codelco	Antofagasta
OTIC Proforma	Metropolitana
División El Teniente de Codelco	Ohiggins
División Andina de Codelco	Valparaíso
FULCRO ABC Antofagasta	Antofagasta
División El Salvador de Codelco	Atacama
División Chuquicamata de Codelco	Antofagasta
SUEZ Medioambiente Chile S.A.	Metropolitana
SUEZ Advance Solutions Chile Ltda.	Metropolitana
SUEZ Water Solutions Chile Ltda.	Metropolitana
SUEZ Inversiones Aguas del Gran Santiago Ltda.	Metropolitana
SUEZ EDAM	Metropolitana
Instituto de Previsión Social	Metropolitana
Superintendencia de Casinos de Juego	Metropolitana
Minera El Abra	Antofagasta
ESSBIO Concepción	Biobío
ESSBIO Chillán	Ñuble
ESSBIO Rancagua	Ohiggins
MINTLAB	Metropolitana
Caja Los Héroes	Metropolitana
Kapsch TrafficCom Chile S.A.	Metropolitana
Aha Inclusión	Metropolitana
Puerto de Talcahuano	Biobío
Metso Outotec	Nacional
Nuevo Sur Maule	Maule

Telefónica Chile	Nacional
ABB	Metropolitana
Consultora Gestión Pro Activa Ltda (Gesproa)	Antofagasta
Banco Santander	Nacional
Epiroc	Metropolitana
Banco estado microempresas	Nacional
Importadora y exportadora Atenas	Tarapacá
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Metropolitana
Eurofarma	Metropolitana
Fundación Creciendo con Identidad	Tarapacá
Arcos Dorados (McDonald's)	Nacional
AES Andes – AES Gener	Metropolitana
Scania	Nacional
Intercarry	Nacional
Universidad Bernardo O'Higgins	Nacional
Prochile (Dirección General de Promoción de Exportaciones)	Nacional
Asesorías e Inversiones Faundez Latorre Limitada	Metropolitana
Ars Global (Consultora de Estudios Multidisciplinarios para la Gestión y el Desarrollo Limitada)	Metropolitana
WOM	Nacional
Zofri	Tarapacá
IBM	Metropolitana
Superintendencia de Mediambiente (SMA)	Nacional
Sociedad de Servicios la Construcción SpA	Biobío
Cámara Chilena de la Construcción Asociación Gremial	Nacional
Subsecretaría del Interior	Metropolitana
Stryker Corporation Chile Ltda.	Metropolitana
EECOL (Antofagasta)	Antofagasta
IP Connect	Antofagasta
Ingeniería e Innovación S.A (Antofagasta)	Antofagasta
Soluciones integrales Catalina del C (Antofagasta)	Antofagasta
Hidrometálica del Norte (Antofagasta)	Antofagasta
Glauben Ecology SPA (Antofagasta)	Antofagasta
Centro de Medicina Clínica Estética y Reparadora Climer Climer SPA (Antofagasta)	Antofagasta
SMU	Nacional
Aksiom Tecnología y Soluciones en Altura SPA (Antofagasta)	Antofagasta
Fundación Minera Escondida	Antofagasta

Redbus Urbano S.A.	Metropolitana
Salfa Gestión S.A.	Metropolitana
Empresa de Montajes Industriales Salfa S.A.	Metropolitana
Aconcagua Gestión Inmobiliaria S.A.	Nacional
Salfacorp S.A.	Metropolitana
Maquinaria y Equipos Maqsa S.A.	Nacional
Obras Industriales Salfa S.A.	Nacional
Rentas y Desarrollos Aconcagua S.A.	Nacional
Salfa Gestión Ingeniería S.A.	Nacional
Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Nacional
Constructora Novatec S.A.	Nacional
Constructora Noval Limitada	Nacional
Empresa Constructora Tecsa. S.A.	Nacional
GEOVITA S.A.	Nacional
ICEM S.A.	Nacional
Constructora Fe Grande S.A	Nacional
AKZIO CONSULTORES	Metropolitana
Acciona Construcción S.A. Agencia Chile	Metropolitana
J.E.J. INGENIERÍA S.A	Metropolitana
WORKMATE S.A.	Metropolitana
BECHTEL CHILE LTDA	Metropolitana
San Francisco Investment S.A. Casino Monticello	Ohiggins
Sociedad Química y Minera de Chile S.A.	Metropolitana
CEIM Asesorías y Servicios Ltda.	Nacional
Fundación Educacional Minera Escondida	Antofagasta
Sociedad Juana Bahamondes e Hija Ltda.	Antofagasta
Barreras de Contención y Carpas Industriales Andrews SpA	Valparaíso
Xinergía Laboral S.A.	Nacional