

MÁS
Mujer

CREA Y MULTIPLICA VALOR

MÁS MUJER EN LA INDUSTRIA FORESTAL
**2º REPORTE DE PARTICIPACIÓN
LABORAL FEMENINA EN LA
INDUSTRIA FORESTAL**



CORPORACIÓN CHILENA DE LA MADERA, 2023.
Reporte elaborado con datos de 2022



CREA Y MULTIPLICA VALOR

MÁS MUJER EN LA INDUSTRIA FORESTAL

2º REPORTE DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN LA INDUSTRIA FORESTAL





Índice

6

SALUDOS

8

INTRODUCCIÓN

10

METODOLOGÍA

12

ANÁLISIS Y
RESULTADOS

14

ANÁLISIS DE LA
SITUACIÓN ACTUAL

36

CONCLUSIONES

38

DESAFÍOS Y PRÓXIMOS
PASOS

40

EQUIPO DE TRABAJO Y
AGRADECIMIENTOS

REFERENCIAS Y
BIBLIOGRAFÍA





JUAN JOSÉ UGARTE

Presidente de Corma

El Programa Más Mujer de Corma nace hace cuatro años, fruto del acuerdo del gremio para profundizar la participación de la mujer en la actividad forestal. Como primer antecedente de base fue responder a la pregunta de ¿cuántas mujeres participaban en nuestro sector? A partir de allí pudimos constatar que, del total de los trabajadores presentes en la cadena de valor del sector, las mujeres representaban apenas un 13,5%. Desde ahí iniciamos una importante conversación respecto a la necesidad de mayor equidad en el sector maderero.

Luego de estos primeros años de trabajo, Más Mujer es ya un proyecto capaz de proyectar una agenda de futuro que nos permite llevar más lejos nuestro compromiso con la inclusión de la mujer dentro del sector forestal.

En este documento se presentan los resultados logrados a la fecha, que nos permiten ver cuánto hemos avanzado en el desafío que este programa se propuso: alcanzar un 20% de participación femenina al año 2026.

Todo esto ha sido posible gracias al compromiso y la colaboración de personas y empresas, que creen firmemente que la inclusión de la mujer en los sectores productivos es parte fundamental del desarrollo sostenible de una sociedad y por lo tan-

to del éxito a largo plazo del mundo de la madera, un sector donde la mujer no solo participa, sino que es protagonista.

Quiero extender la invitación a todos quienes forman parte de este sector para seguir trabajando en este objetivo; porque aunque hemos avanzado significativamente, todavía hay mucho por hacer en materia de equidad dentro de nuestra industria.

Sabemos que es necesario realizar un esfuerzo activo y permanente para que los espacios de trabajo consideren la realidad de jóvenes y mujeres, haciendo de ésta una industria capaz de atraer nuevos talentos; constatando que la diversidad no es solo una narrativa que debemos integrar, sino que es también una fuerza positiva para la productividad y la innovación, capaz de fomentar un clima de inclusión y colaboración en el lugar de trabajo.



VICTORIA SAUD

Gerente General de Corma

La incorporación de las mujeres al mundo de la madera es fundamental para cumplir nuestro propósito de convertirnos en un pilar del desarrollo sostenible del país y es pensando en eso que creamos el programa Más Mujer, una iniciativa que buscaba aumentar la participación femenina en la industria forestal, estableciendo como meta un 20% del total de trabajadores del sector al 2026.

Durante estos cuatro primeros años de funcionamiento, hemos trabajado en pos de esta meta, a partir de distintas mesas de trabajo que han buscado no solo incorporar más mujeres, sino también generar una estructura de trabajo que favorezca el valor de la diversidad y su permanencia en este sector.

Para ello, el programa Más Mujer ha desarrollado diversas instancias, como capacitaciones a mujeres tanto dentro como fuera de las empresas, el cuestionamiento de las dinámicas al interior de las empresas mediante la creación de nuestro manual de buenas prácticas de género, y el levantamiento de información con relación a los desafíos que las mujeres encuentran a la hora de incorporarse y mantenerse en la industria.

El Primer Reporte de Participación de Mujeres en la Industria Forestal Chilena, elaborado el 2019, dio cuenta de una participación femenina de 13,5%

respecto del total de trabajadores de las empresas encuestadas. Luego de tres años de arduo trabajo, esta cifra aumentó al 17,5% de participación femenina en 2022. Esto evidencia un cambio no solamente en las políticas de contratación a mujeres, sino que también destaca el trabajo del programa, posicionando la equidad de género como una problemática importante al interior de las empresas.

Por otra parte, también es necesario destacar que desde el primer reporte, ha sido posible casi duplicar la cantidad de empresas participantes en el estudio, pasando desde 23 hasta 40 empresas. Esto refuerza la importancia que el género ha adquirido en la industria maderera, y destaca la necesidad de seguir trabajando para que se sumen más empresas al próximo cuestionario, alcanzando la meta de 85 empresas.

Finalmente, es necesario recordar el camino que aún falta recorrer para alcanzar la meta de 20%, no solo incorporando más mujeres a las empresas, sino que también generando cambios en la cultura interna de las mismas, que den cuenta de un trabajo adaptado a las necesidades específicas de la población femenina, en el cual se puedan desarrollar tanto profesional como humanamente. Porque la incorporación de más mujeres no es solo un beneficio para todas y todos, sino que es también un compromiso ético que asumimos con orgullo.

Introducción

El año 2020 se levantó a través de la Corporación Chilena de la Madera (Corma), el Primer Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno. Esta iniciativa buscaba responder a la pregunta de cuántas mujeres participaban del sector maderero y se desarrollaban económicamente mediante el mismo. Buscaba además, identificar en qué roles se desempeñaban estas mujeres, cómo eran los niveles de participación femenina en comparación a países con un similar desarrollo de la industria forestal, y cuáles eran los principales desafíos que las organizaciones presentaban para incorporar una mayor tasa de mujeres en su interior. Fue a través de esta herramienta que se permitió identificar un 13,5% de par-

ticipación laboral femenina en el sector forestal chileno al año 2019.

De esta manera, el objetivo del primer reporte se orientó al diagnóstico de las empresas forestales y madereras respecto al nivel de desarrollo e implementación de políticas para la equidad de género. Con ello, medir no solo el nivel de participación de estas mujeres, sino también el adecuado desarrollo de organizaciones capaces de retener y promover el desarrollo de la carrera de sus trabajadoras, fue una pieza fundamental para el avance de esta iniciativa.

Los datos recogidos en 2020 permitieron dar origen al Programa Más Mujer, un proyecto que al



Más Mujer busca alcanzar un **20%** de participación femenina en el **sector forestal chileno**

alero de Corma, busca alcanzar un 20% de participación femenina en el sector forestal chileno para el año 2026, a través del aumento en la contratación de mujeres, el favorecimiento del desarrollo de carrera, y el contacto con el sector educativo incorporando una perspectiva de género y la exposición temprana a las estudiantes. Desde entonces, Más Mujer se ha abocado a estos objetivos a través de cuatro comités de trabajo, conformados tanto por representantes de Corma como socios del gremio, los cuales corresponden a:

1. **Comité de Comunicaciones.**
2. **Comité de Buenas Prácticas.**
3. **Comité de Capacitación.**
4. **Comité de Brecha Salarial.**

Estas mesas de trabajo han logrado a lo largo de los últimos años generar encuentros anuales de mujeres y hombres representantes de esta industria para discutir sobre la problemática de género en la industria, el primer Manual de Buenas Prácticas de Equidad de Género en el sector Forestal, así como la gestión de capacitaciones a mujeres en roles generales en las regiones de Maule y Araucanía.

A su vez, Más Mujer ha trabajado sobre tres pilares fundamentales desde los que aborda el desarrollo laboral de las mujeres. Estos son los de la inclusión, la interseccionalidad y la equidad, abordando de forma integral las necesidades que surgen de esta fuerza de trabajo para asegurar su permanencia y desarrollo. De esta forma, Más Mujer ha propuesto que ajustar la estructura de trabajo a las necesidades de colaboradores cada vez más diversos y heterogéneos es vital para el desarrollo de empresas sostenibles en el tiempo y la retención de sus trabajadores.

Con el objetivo de medir los avances del programa, y el desarrollo de políticas de género en el sector, Más Mujer presenta el Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal en Chile. Este reporte pretende visibilizar y entregar una hoja de ruta de los desafíos que aún quedan por delante para la incorporación de la mujer en el mundo de la madera, así como revelar los avances que el sector forestal y maderero han tenido en materia de inclusión de género. Gracias a estos avances, el Programa Más Mujer busca continuar trabajando por la promoción de la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado a los que espera llegar a un 20% de mujeres al año 2026.

Metodología

El Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en la Industria Forestal surge como una continuación del piloto realizado anteriormente. En esta segunda edición, se buscó complejizar el alcance del reporte, incorporando un enfoque regional que permitiera visibilizar la diversidad de perfiles que componen a las organizaciones de la Corporación Chilena de la Madera.



La metodología empleada en este reporte se basó en la segmentación del muestreo en cuatro macrozonas para garantizar una representatividad geográfica adecuada, estas fueron: la Región Metropolitana y Valparaíso, Maule, Biobío y Ñuble, y Araucanía y Los Ríos. Esta segmentación se reali-



zó considerando que el perfil de las empresas en cuanto a tamaño, tipo de empresas y problemáticas comunes varía según su ubicación geográfica.

En la primera versión del reporte, se recopiló que el sector forestal chileno tendría aproximadamente un 13,5%¹ de mujeres, dato que fue reafirmado por el estudio del Observatorio Laboral de Maule en 2022, donde se encontró que las mujeres representaban cerca del 14% de la fuerza laboral del rubro forestal en la región. Estos datos proporcionaron un punto de partida para comprender la situación actual y establecer estrategias para alcanzar el objetivo general del programa, aumentando este número a un 20% al año 2026.

El reporte constó de 76 preguntas distribuidas en 12 dimensiones que buscaron abordar diversas problemáticas que las mujeres enfrentan de forma transversal en industrias masculinizadas. Estas dimensiones fueron seleccionadas en base al trabajo realizado por el programa Más Mujer durante los últimos cuatro años y seleccionadas a partir del reporte “Australia’s Gender Equality Scorecard” elaborado por la agencia australiana Workplace Gender Equality Agency (WGEA). Las dimensiones abordadas incluyen:

¹Dado el carácter de testeo de la herramienta durante la primera versión, la construcción de este indicador no cuenta con representatividad regional, sin embargo, cumple con los criterios de cobertura significativa.

DIMENSIONES ABORDADAS



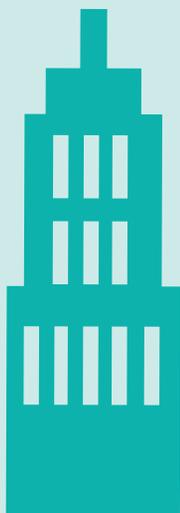
1. Formación técnica y profesional
2. Composición de la fuerza laboral
3. Composición de los cuerpos de los gobiernos corporativo
4. Brecha salarial
5. Corresponsabilidad y adaptabilidad
6. Acoso y discriminación
7. Violencia
8. Instancias formales de consulta con trabajadores
9. Comunidad
10. Cadena de proveedores
11. Infraestructura
12. Comunicaciones

Análisis y Resultados

TAMAÑO DE EMPRESAS PARTICIPANTES

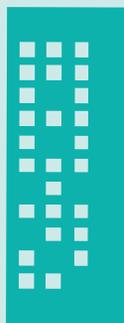
30%

Grandes
empresas



27%

Medianas
empresas



35%

Pequeñas
empresas



8%

Micro
empresas



Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

Una vez recopilados los datos de la muestra, se procedió al análisis estadístico, orientado al análisis descriptivo y bivariado en función de los datos presentados en el Primer Reporte para evaluar el avance del sector en incorporación laboral femenina. Para esto se utilizó un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 5% con el objetivo de asegurar la fiabilidad de los resultados obtenidos.

La encuesta fue aplicada a empresas asociadas a Corma que se encontraran directamente relacionadas al rubro silvícola e industria forestal de forma productiva, eliminando organizaciones de carácter educativo u otros perfiles que no cumplieran con este requisito. Los resultados se construyeron en base a 40 casos totales, 37 de los cuales correspondieron a socios de Corma. Se empleó un muestreo no probabilístico y la muestra se compuso a través de la autoselección mediante el contacto personalizado a los socios que cumplieran con las características definidas. Se consultó expresamente por datos del año 2022, debido a ciertas preguntas que se relacionaban con las planillas de contratación y remuneración de las empresas.

En esta edición, el Segundo Reporte contó con la participación de un 30% de empresas grandes (200 o más trabajadores), un 27% de empresas medianas (50 a 199 trabajadores) y un 35% de em-

presas pequeñas (10 a 49 trabajadores), sumando una nueva categoría orientada a la representación de micro empresas compuestas por una fuerza de trabajo de hasta 9 trabajadores.

En los avances por construir data respecto a la participación de mujeres en el sector maderero en Chile y la aplicación de políticas de diversidad y equidad de género en sus empresas, Más Mujer ha aumentado la tasa de empresas respondientes de 23 a 40 entre su primera y segunda versión. De esta manera, si bien los resultados obtenidos no se pueden generalizar al estado nacional de la industria, el programa buscará llegar en su tercera versión a las 85 empresas participantes que constituyan una muestra representativa del gremio forestal.

La estructura del reporte presenta los principales indicadores que se pueden desprender de las 12 dimensiones medidas, indicando los porcentajes de implementación de políticas y estrategias en ámbitos de equidad de género. El análisis de estos datos permitió identificar brechas y desafíos específicos en cada una de las dimensiones evaluadas. Los resultados obtenidos proporcionaron información valiosa sobre la participación laboral femenina en la industria forestal, y servirán como base para formular recomendaciones y acciones concretas que fomenten la equidad de género y promuevan un entorno laboral inclusivo en el sector.

Análisis de la situación actual

¡La corresponsabilidad facilita la incorporación de las mujeres a industrias masculinizadas!



La situación actual de la inserción laboral femenina y sus aportes presenta desafíos significativos que requieren atención y acción por parte de las empresas y la sociedad en general. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, persisten brechas de género en el ámbito laboral que afectan, por ejemplo, la participación y el progreso de las mujeres en puestos de liderazgo. Esto tiene efectos tanto generales sobre la población, como también al desempeño de las empresas, el desarrollo económico de los países, y las oportunidades de innovación.

El informe de McKinsey & Co, *Women in Workplace* (2021) reveló que las mujeres líderes abandonan sus empresas a una tasa más alta que los hombres líderes, lo que plantea un problema de canalización en las organizaciones. Por cada mujer en el nivel directivo que asciende al siguiente nivel, dos mujeres directoras eligen abandonar su empresa. Esto indica que las mujeres enfrentan obstáculos más desafiantes para avanzar en sus carreras en comparación con los hombres.

Pero, ¿por qué se van las mujeres? Según este informe, las razones son múltiples. En primer lugar, las mujeres líderes encuentran vientos en contra más fuertes que los hombres en su búsqueda de avance profesional. Esto puede atribuirse a factores como sesgos de género arraigados, falta de

oportunidades para el desarrollo y promoción, y desigualdades en las redes y conexiones profesionales. Esto ha sido respaldado por los grupos focales realizados por el programa Más Mujer, donde las trabajadoras reportan mayores dificultades para la conciliación de vida laboral y familiar, una necesidad de masculinizar su actuar para legitimar su autoridad en espacios de trabajo, y una mayor dificultad para ingresar en espacios informales de toma de decisiones.

En segundo lugar, las mujeres líderes reportaron sentimientos de sobrecarga y subvaloración en el lugar de trabajo. Esto se debe, posiblemente a que enfrentan una mayor presión para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, lo que puede resultar en un agotamiento y falta de reconocimiento por su trabajo (McKinsey & Co, *Women in Workplace*, 2021). Este ha sido un eje transversal en el desarrollo del programa, revelando de manera consistente la importancia de avanzar no solo hacia modalidades flexibles de trabajo para mujeres cuidadoras sino también para hombres de la organización para así posicionar la corresponsabilidad como un elemento crucial en la equidad.

En tercer lugar, las mujeres líderes reportan buscar una cultura laboral diferente. Esto implica que las organizaciones deban adoptar políticas y prácticas que promuevan la flexibilidad, el bienestar de los

empleados y las oportunidades de crecimiento profesional. La flexibilidad se ha identificado como un factor especialmente relevante para las mujeres, con un 80% considerándolo esencial en su toma de decisiones laborales.

A esto se suman además, las dificultades que encuentran las mujeres en otras funciones dentro de la industria maderera tales como falta de equipamiento adecuado en tallas femeninas, dificultad para acceder a capacitaciones o reuniones en horarios fuera del horario laboral, ausencia de infraestructura tales como baños y camarines para desempeñar funciones en espacios de faena, entre otros. Estas nociones dejan un amplio margen de trabajo para enfrentar el desafío que queda por la inclusión laboral y la equidad de género en sectores masculinizados.

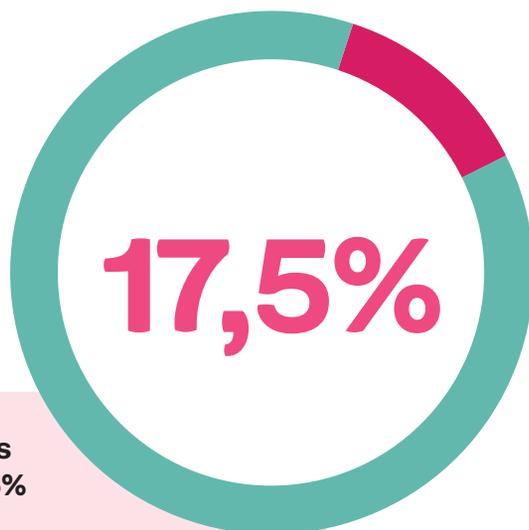
Y es que si bien se han realizado algunos avances en la región de América Latina y el Caribe en términos de cerrar la brecha de género, todavía queda un largo camino por recorrer. Según el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial (2022), la región ocupa el tercer lugar después de América del Norte y Europa en términos de progreso hacia la igualdad de género. Sin embargo, se estima que la región cerraría esta brecha en 67 años, lo que destaca la necesidad de acelerar el ritmo de progreso.

A pesar de los avances en algunos países, como se menciona en el Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas (2021), existen retrocesos en otros lugares, como es el caso de Chile, el cual reportó una regresión en sus sesgos por la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Esto sumado a la salida de las mujeres del mercado laboral durante la pandemia, evidencian la importancia de no dar por sentada su participación en el mercado laboral, ya que continúan siendo vulnerables frente a crisis que refuercen los roles de género tradicionales. Estos retrocesos subrayan la fragilidad de los logros obtenidos en términos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el espacio laboral que se deben reforzar de manera sistemática y consistente por el conjunto de la sociedad.

De esta manera, la situación actual de la inserción laboral femenina y sus aportes presentan desafíos persistentes en términos de equidad de género y progreso profesional. Para abordar esta problemática, es fundamental que las empresas, en conjunto con las organizaciones públicas, trabajen hacia la eliminación de sesgos de género arraigados, promuevan una cultura laboral inclusiva y flexible, brinden oportunidades de desarrollo y promoción equitativas, y se comprometan con el bienestar de los trabajadores. Solo al hacerlo se podrán aprovechar plenamente los aportes y el potencial de las mujeres en el ámbito laboral.



TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA



El 2022 las mujeres representan el 17,5%

Según datos del Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina, ha aumentado 4 puntos porcentuales respecto de la primera medición.



El 2019 las mujeres representaban el

13,5%

Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

En su primera versión, el reporte contó con un menor número de participantes, contabilizando un total de 23 empresas, por lo que el tamaño de trabajadores capturados en esta edición que son positivamente impactados por las políticas de equidad de género y diversidad en esta versión ha aumentado dentro de los socios del gremio considerando ahora a un total de 37 empresas.

El año 2020, el Primer Reporte capturó un 13,5% de participación femenina en el sector, tasa que aumentó a un 17,5% de mujeres al año 2022. Este avance implica un aumento en las tasas de contratación y retención por parte de las empresas del sector forestal y maderero de Chile, donde el Programa Más Mujer ha posicionado la problemática de la incorporación femenina como uno de los ejes centrales del rubro en los últimos años.

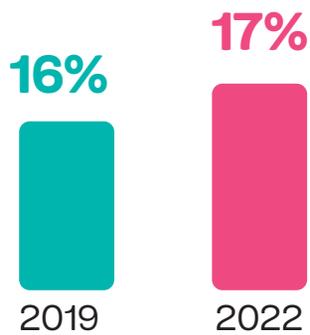
En este sentido, instancias de capacitación en buenas prácticas de género a empresas de diversas regiones, capacitación a mujeres externas al rubro para su incorporación en roles generales, la creación de seminarios de género y diversidad en instancias como Semana de la Madera y Expocorma, las cuales representan altos puntos de atención y visibilidad en el sector, han contribuido en conjunto con una multiplicidad de factores a

revelar la importancia de incorporar cada vez más mujeres, aumentando este porcentaje de participación laboral femenina. Este aumento de cuatro puntos porcentuales en el número de mujeres en el sector maderero demuestra que la construcción de una plataforma orientada a capacitar a nuevas mujeres, estudiantes, empresas y trabajadores para el aumento de la diversidad, tiene un impacto real en la vida de las personas tanto trabajadoras del sector como sus comunidades.

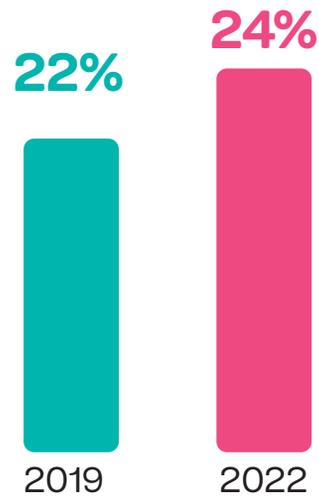
PORCENTAJE DE MUJERES SEGÚN TIPO DE ROL



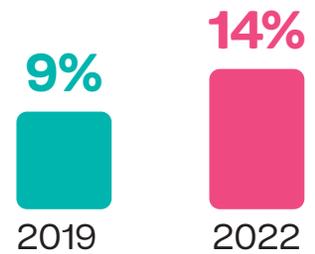
ROLES EJECUTIVOS



ROLES SUPERVISORES



ROLES GENERALES



Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Primer Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

Ahora bien, comprendiendo que las mujeres comparten características comunes que les permiten enfrentar obstáculos conjuntos a partir del factor de género, es importante comprender también que estas son un grupo heterogéneo con diversos intereses, trayectorias, habilidades y dificultades. En este sentido, al desglosar a la fuerza laboral femenina por tipo de rol en la industria se ha encontrado que la menor tasa de participación femenina se sigue encontrando en sus roles generales.²

Frente a este hallazgo, en la primera edición del Reporte de Participación Femenina, el año 2020 el Programa Más Mujer creó el comité de capacitación, en colaboración con empresas grandes, medianas y pequeñas para entregar las herramientas técnicas fundamentales en la inclusión laboral de las mujeres. Esta iniciativa certificó a mujeres de localidades aledañas a las empresas participantes en perfiles de trabajo como operadora de grúa horquilla y conductora licencia clase D, vinculan-

² Rol ejecutivo: Cargo de confianza que ejerce un rol de liderazgo dentro de la organización, y su responsabilidad es total sobre las funciones que realiza.

Rol supervisor: Cargos cuyo requisito formal es tener estudios superiores (universitarios), van de analistas, ingenieros, encargados, supervisores y jefes, generalmente no están sujetos a control de horario y su trabajo es más por objetivos.

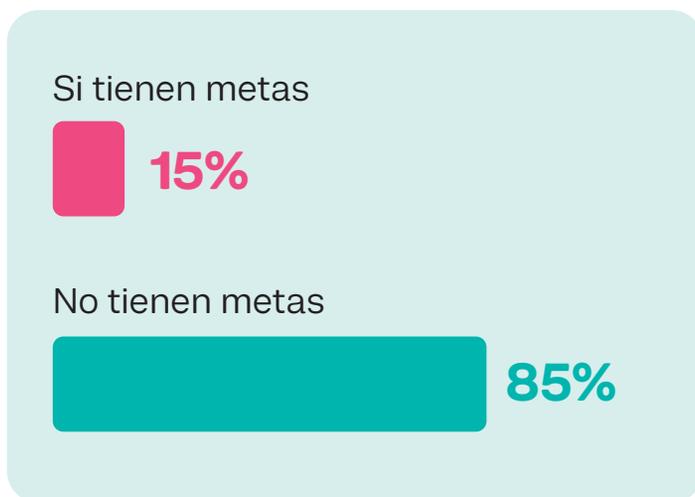
Rol general: Cargos, que por la naturaleza de su trabajo, generalmente están sujetos a control de entrada y salida de su jornada laboral, requieren estudios técnicos, operan equipos en centros de trabajo o apoyan en estas tareas, pudiendo además trabajar en puestos de trabajo de oficinas con labores administrativas rutinarias o simples.

do además a estas nuevas trabajadoras con otras empresas del sector para facilitar su contratación. Ello con el objetivo de aumentar los porcentajes de contratación en el segmento de roles generales. Esta iniciativa, en conjunto con una multiplicidad de factores adicionales que se desarrollaron de forma paralela en los últimos cuatro años, permitió aumentar de manera efectiva la participación de mujeres en roles generales de un 9% en 2019 a un 14% en 2022.

Además de este logro, la plataforma construida en torno a la visibilización para entregar mayores oportunidades laborales a las mujeres, permitió un aumento del 16% de mujeres en roles ejecutivos a un 17%, y de un 22% de mujeres supervisoras a un 24% entre 2019 y 2022. Se pretende que estas cifras crezcan en el segundo ciclo del programa, enfocado en aumentar más la tasa de mujeres en los roles que presentan mayor dificultad para su inserción.

Ahora bien, en función de aumentar las tasas de participación de mujeres en altos cargos, se preguntó por la composición de los gobiernos corporativos del rubro. De las 34 empresas respondientes, un 15% reportó contar con metas de participación femenina, lo que permite considerar que no es una de las problemáticas prioritarias en cuanto a equidad de género entre las organizaciones.

EMPRESAS CON METAS DE REPRESENTACIÓN EN DIRECTORIOS



Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

A pesar de esto, se encontró que la participación de mujeres en directorios aumentó de un 18% a un 27%, lo que se corresponde con el aumento de mujeres en niveles ejecutivos a la vez que podría corresponder al carácter familiar de las empresas madereras tanto medianas como pequeñas que constituyen el perfil de este rubro. Esta cifra además, se encuentra por sobre el 14,7% nacional de mujeres en directorios alcanzado en 2022 reportado por Chile Mujeres.

Al profundizar sobre las razones para no contar con metas de representatividad, las empresas indicaron que se debería en mayor medida a ser una temática no prioritaria entre las políticas de la organización (38%), seguida por otras razones (24%) como no contar con gobiernos corporativos o estar conformados exclusivamente por los dueños de la organización. Sin embargo, una fracción de los participantes indicaron no tener suficiente experiencia para contar con estas políticas (10%), suficientes recursos (3%) o ser una política actualmente en desarrollo (3%) lo que permite observar una ventana de crecimiento potencial en esta dimensión.

Por otro lado, respecto a las carreras más contratadas por el sector forestal y maderero el año 2022, el Segundo Reporte da cuenta de una permanencia de las carreras tanto técnicas como profesionales con mayor presencia entre 2019 y

CARRERAS MÁS CONTRATADAS EN EL SECTOR EL AÑO 2022

Carreras profesionales más contratadas

Ing. civil industrial

Ing. en prevención de riesgos

Ing. forestal

Ing. comercial

Ing. mecánica

Carreras técnicas más contratadas

Tc. en prevención de riesgos

Tc. forestal

Tc. mecánico industrial

Tc. en electricidad



Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

2022. De esta manera, las carreras profesionales predominantes en el sector se encontrarían ligadas al ámbito de la ingeniería, trayendo a luz la importancia de la incorporación de mujeres al área STEM. Esto se ve reflejado en los datos encontrados por el SIES (2021), donde la brecha de género en el primer año de matrícula de educación superior en 2020 para el área de tecnología fue del 65,7% en contra de las mujeres.

Estas brechas son agudizadas en el área técnica, donde solo un 1% de los estudiantes de técnico mecánico industrial en 2019 correspondían a mujeres. Esta cifra aumentó sólo a un 3% para el perfil de técnico en electricidad, dos de las cinco carreras más contratadas según lo que reportan las empresas tanto en la primera como segunda versión de este reporte.

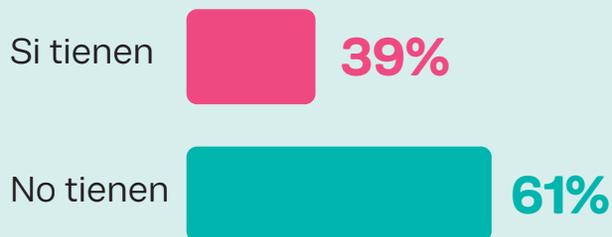
Estos hallazgos dejan un desafío considerable en cuanto a la necesidad de aumentar la exposición temprana del sector a niñas y jóvenes, quienes puedan ver en esta industria una posibilidad de desarrollo de carrera a partir de una multiplicidad de roles de carácter técnico y profesional que hoy en día son ocupados mayoritariamente por sus pares masculinos. Desafíos como desmitificar las narrativas en torno a la contratación exclusiva de hombres, la masculinización requerida para participar de esta área de trabajo o la necesidad de

fuerza física atribuida a estas labores, son algunos de los factores a abordar cuando se plantea un acercamiento al sector educativo con perspectiva de género. Combatir de esta manera, la deserción en la transición desde el ámbito escolar al laboral y aumentar la matrícula femenina en estas áreas de formación, es vital para introducir a una nueva generación de mujeres en el rubro de la madera.

En tercer lugar, otro de los ejes levantados por el programa ha sido consistentemente el avance de las empresas en materia de equidad de género e inclusión, donde Más Mujer ha encontrado aumentos relevantes en el desarrollo de estrategias para la incorporación femenina. El año 2020 un 17% de las empresas participantes reportaron contar con políticas de equidad de género, porcentaje que aumentó el año 2022 a un 39%.

Esto puede deberse ya sea a una mayor facilidad para identificar acciones que contengan un enfoque de género y sean declaradas como tales, en respuesta al trabajo educativo que se ha realizado entre los socios del gremio, como también a un aumento efectivo en la adopción de políticas y estrategias para la equidad. Ambas de estas posibles respuestas implican un cambio en la manera de abordar las problemáticas de género en la industria de la madera, vinculadas directamente con el trabajo del comité de buenas prácticas del progra-

EMPRESAS CON POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO



Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

ma, encargado de la capacitación a empresas y su fuerza laboral para la detección de dificultades para la inclusión de las mujeres y recomendaciones en cuanto a las mejores alternativas para avanzar hacia la equidad.

En función de esta declaración, las empresas que cuentan con políticas de equidad reportan que el tipo de estrategias se concentran en el proceso de reclutamiento de nuevas trabajadoras (39%), el entrenamiento y desarrollo de aquellas que forman parte de su fuerza de trabajo (8%), y en menor medida en la promoción e identificación de talento/potencial (8%).

Es en esta línea que surge una de las problemáticas transversales para la incorporación y desarrollo de carrera de las mujeres, centrado en la conciliación entre vida laboral y familiar. Esto debido a que es a raíz de las demandas de trabajo equitativas para hombre y mujeres, sin considerar la diferencia en la carga de trabajo no remunerado que afecta en mayor medida a la segunda, donde los efectos de la sobrecarga comienzan a evidenciarse tanto en las horas disponibles que las mujeres cuentan para destinar a este trabajo como la remuneración que perciben.

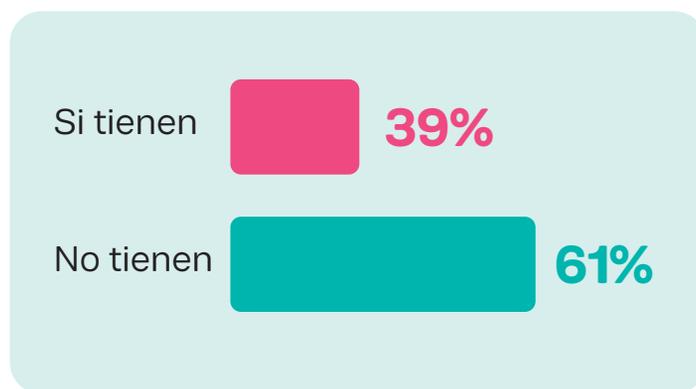
Estas demandas sin una comprensión integral por parte de las organizaciones que faciliten la

convivencia de ambas aristas, ha evidenciado los bajos incentivos de las mujeres en comparación a sus pares masculinos por incorporarse al trabajo remunerado. De hecho, la principal razón reportada por las mujeres para no buscar trabajo han sido las responsabilidades familiares de cuidado, mientras que para los hombres estas razones se atribuyen principalmente a los estudios, según datos del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2021).

De esta forma, al inquirir en el tipo de políticas que las empresas se encontraban ejecutando para facilitar la conciliación de trabajadores y trabajadoras, se encontró que la principal medida ha sido el teletrabajo y la flexibilidad horaria como mecanismos que permitan un mejor desarrollo de las tareas laborales y la vida familiar. Estas políticas fueron aplicadas de forma particular al área administrativa, quienes presentan una mayor facilidad para hacer uso de estos beneficios, lo que plantea la interrogante de cómo implementar políticas que extiendan estos modelos de conciliación a labores en terreno altamente requeridas en el sector.

Se hace énfasis, además, en la importancia de implementar estas políticas de cuidado tanto a trabajadores como trabajadoras, considerando que la relación con el hogar y las tareas familiares son una labor compartida que debe ser promovida in-

EMPRESAS QUE POSEEN ESTRATEGIAS PARA LA ADAPTABILIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO



Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

TIPOS DE POLÍTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO REPORTADAS

Reclutamiento



Promoción



Entrenamiento y desarrollo



Identificación de talento y potencial



Otro



TIPOS DE POLÍTICAS PARA LA ADAPTABILIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Flexibilidad horaria para mujeres con hijos



Flexibilidad horaria para hombres y mujeres con hijos



Teletrabajo para hombres y mujeres con hijos



Teletrabajo para mujeres con hijos



Flexibilidad horaria para horas médicas a embarazadas



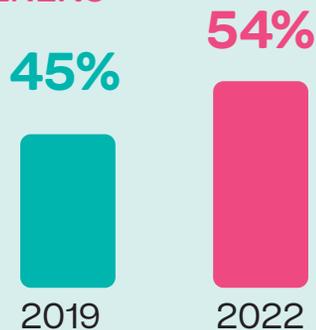
Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

dependientemente del género de sus beneficiarios. Esta aproximación busca potenciar formas equitativas de desarrollo profesional y relación familiar tanto para mujeres como hombres que participen del trabajo remunerado.

Por otro lado, en cuanto a las políticas para una remuneración con enfoque de género, para el 2019, un 45% de las empresas declararon contar con una, cifra que aumentó a un 54% en 2022. Esto es relevante dado que la detección de brechas salariales entre hombres y mujeres son complejas de

identificar en el salario fijo, apareciendo en cambio con mayor fuerza en los complementos salariales percibidos. Esto ocurre debido a que, según los hallazgos de Iberley (s.f.), las mujeres cuentan con aproximadamente un 30% menos de tiempo que sus pares masculinos para dedicar a tareas de trabajo remunerado, fundamentalmente por su rol en el cuidado de niños, personas con enfermedades crónicas y/o adultos mayores. Esta diferencia en la disponibilidad de tiempo se traduce en una mayor dificultad para dedicar horas de trabajo adicionales que permitan acceder a bonificaciones por turnos extra realizados, viáticos por viaje, o bonos por peligrosidad. Por ello, llevar el análisis salarial a otras formas de remuneración entre los colaboradores es central para dar cuenta de estas potenciales diferencias, que de lo contrario, permanecen invisibilizadas.

EMPRESAS QUE POSEEN ESTRATEGIAS PARA LA REMUNERACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO



Algunas de las acciones realizadas por las empresas incluyeron:

- **Definición de renta en base a bandas salariales.**
- **Ajustes de salario en caso de desviaciones.**
- **Análisis de la situación salarial de cada trabajador al finalizar el año.**

Dentro de las razones por las que las empresas reportan no contar con objetivos de equidad salarial, se declara en mayor medida ser actualmente una política en desarrollo (50%), seguido por el carácter no prioritario de la problemática (33%), no contar con suficientes recursos (8%) y otras razones (8%). Esto permite profundizar en la necesidad de desarrollar estrategias que visibilicen las áreas de mayor brecha que se generan en el ingreso entre hombres y mujeres, generando un acompañamiento a las organizaciones privadas en torno a nuevas formas de abordar el desafío de acortar esta distancia. Una problemática que por lo demás, no es ajena a la realidad nacional con una brecha de 18,7% alcanzada en 2021 según datos reportados por el INE (2023).

RAZÓN POR LA QUE NO CUENTA CON OBJETIVOS DE EQUIDAD SALARIAL

Política en desarrollo



No es prioritario



No hay suficientes recursos



Otro





**EMPRESAS QUE CUENTAN
CON ESTRATEGIAS CONTRA
EL ACOSO LABORAL**

67%



2019

75%

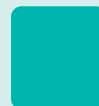


2022



**EMPRESAS QUE CUENTAN
CON ESTRATEGIAS CONTRA
EL ACOSO SEXUAL**

52%



2019

65%



2022

Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Primer y Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

Esto es algo particularmente relevante al considerar que si bien las estrategias para la remuneración con enfoque de género han aumentado entre las empresas, se ha experimentado de forma paralela una disminución en el análisis de nómina de sueldos de un 52% a un 45%. Si bien las razones para explicar este fenómeno pueden ser múltiples, sus consecuencias implican la necesidad de un mayor reforzamiento de la importancia de contar con medidas sostenidas en el tiempo encargadas de abordar la equidad salarial entre hombres y mujeres, un desafío que continúa tanto para el segundo ciclo del Programa Más Mujer como para sus socios.

En cuanto a las políticas para abordar el fenómeno de la violencia, las empresas han declarado un aumento sostenido en sus estrategias para hacer frente a esta problemática. Respecto al acoso laboral, definido como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportuni-*

des en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada” (art. 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 20.607), se observó un aumento del 67% al 75% en políticas encargadas de responder a problemas de esta naturaleza.

Por otro lado, se define el acoso sexual como *“Un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: - Acercamientos o contactos físicos no consentidos. - Propuestas verbales de carácter sexual. - Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. - Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.”* (Código del Trabajo artículo 2, 2009). Respecto a este desafío, las empresas aumentaron sus acciones, tanto preventivas como correctivas, de un 52% a un 65% lo que visibiliza un avance de 2019 a 2022 en la relevancia otorgada a las temáticas de violencia por parte de las organizaciones privadas.



Para hacer frente a esta problemática, las empresas declararon contar con:

Reglamentación sobre prácticas laborales (reuniones a puertas cerradas uno a uno, tipo de relación entre superiores y subalternos, etc.).

Investigación interna a través de la cadena de mando.

Capacitación sobre buenas prácticas laborales.

Reglamentación sobre protocolos de denuncia por acoso sexual.

Talleres de sensibilización sobre el acoso sexual.

Talleres para informar sobre los protocolos de denuncia por acoso sexual.

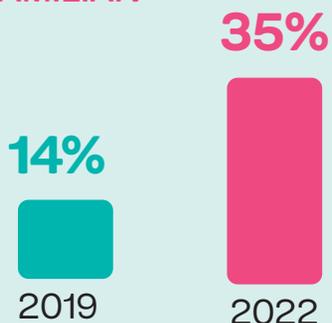
Capacitación Obligatoria Código de Conducta y puesta a disposición de Línea código de ética.

Procedimiento canal de denuncias.

Canal de denuncias interno, el cual es establecido por ley.



EMPRESAS QUE POSEEN ESTRATEGIAS CONTRA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR



Por último, en cuanto a empresas que cuentan con políticas de violencia intrafamiliar la tasa de estas ha aumentado de un 14% a un 35%, abarcando acciones como:

- Capacitación del personal clave
- Arreglos de trabajo flexibles para víctimas de VIF
- Programa de asistencia al empleado (incluyendo acceso a un psicólogo, capellán o consejero)
- Contención, acompañamiento y derivación a centros especializados por parte de trabajadora social de la organización
- Acceso a servicios médicos, proporcionamiento de apoyo financiero, entre otros

Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Primer y Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

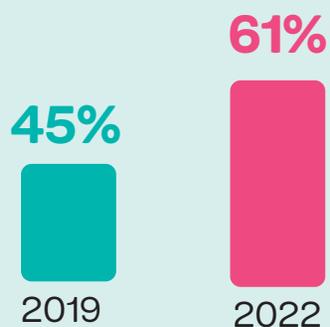
En este sentido, un punto clave ha sido el saber diferenciar entre estas distintas formas de violencia que afectan a trabajadores y trabajadoras, identificando formas eficaces para canalizar estos procesos de denuncia y apoyo a las personas afectadas.

En último lugar, se encontró que respecto a la comunicación externa se ha visto un aumento de sus políticas de un 45% a un 61%. Sin embargo, en la comunicación interna de las organizaciones, empresas que cumplan con un carácter inclusivo y no sexista correspondieron a uno de los pocos indicadores que disminuyó su porcentaje dentro de los últimos tres años del programa. Esto, si bien puede corresponder a una diversidad de motivos, evidenciando la necesidad de revelar la importancia de la comunicación y su impacto en la realidad interna de las organizaciones, visibilizando el trabajo femenino, potenciando talentos a través de la búsqueda activa de talento diverso y manteniendo los esfuerzos ya realizados por comunicar de forma consciente sobre el desafío de la equidad.

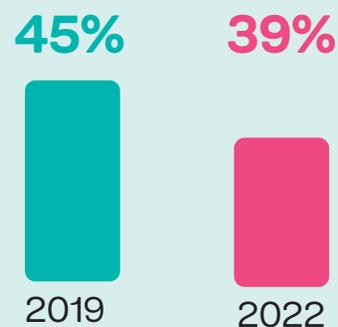
Entre las empresas que declararon contar con formas de comunicación internas no sexistas e inclusivas destacaron:

- **Participación activa en jornadas de conversación**
- **Seminarios externos sobre diversidad e inclusión**
- **Potenciamiento y visibilización de liderazgos diversos al interior de la empresa**
- **Uso de lenguaje inclusivo en proceso de reclutamiento**

EMPRESAS CON POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN EXTERNA NO SEXISTA E INCLUSIVA



EMPRESAS CON POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN EXTERNA NO SEXISTA E INCLUSIVA



Fuente: elaboración propia (2023) a partir del Primer y Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en el Sector Forestal Chileno.

Conclusiones



El Segundo Reporte de Participación Laboral Femenina en la Industria Forestal de Chile se diseñó con el objetivo de realizar un seguimiento de la línea base construida e implementada en 2020. De esta manera, la herramienta ha permitido hacer un seguimiento en el tiempo de los avances del sector forestal y maderero en términos de incorporación laboral femenina y la implementación de políticas orientadas a la equidad de género. De esta manera, el avance de un 13,5% a un 17,5% en la participación laboral femenina del sector evidencia avances importantes hacia una mayor contratación de mujeres y capacidad de retención de las mismas. Esto es fundamental para alcanzar el 20% de mujeres en el sector forestal en Chile hacia el año 2026.

Los hallazgos en términos del tipo de políticas y estrategias implementadas por las empresas para facilitar la contratación y desarrollo de carrera revelan no sólo las fortalezas de las organizaciones participantes, sino también los aspectos que requieren de mayor acompañamiento para orientar acciones futuras que promuevan el talento femenino. Avances en las políticas generales de equidad de un 17% a un 39% demuestran la capacidad que el sector ha ganado durante los últimos años para identificar de mejor manera estrategias para la incorporación de mujeres, y la iniciativa de implementar nuevas formas para cumplir este ob-

jetivo. Esto se ha visto respaldado por el aumento en la adopción de estrategias para la adaptabilidad en políticas de equidad de género (28% a 39%), estrategias para la remuneración con enfoque de género (45% a 54%), empresas con metas de representatividad en directorios (9% a 15%), porcentaje de mujeres en directorios (18% a 27%), entre otros.

Es importante destacar que este reporte representa un paso significativo hacia la comprensión y promoción de la participación laboral femenina en la industria forestal. Sin embargo, se requiere un trabajo continuo y sostenido para lograr cambios efectivos y duraderos. El compromiso de programas como Más Mujer y la colaboración entre diferentes actores del sector serán fundamentales para alcanzar una mayor igualdad de oportunidades y un ambiente laboral inclusivo en la industria forestal.

Desafíos y próximos pasos

Los primeros años del programa Más Mujer han demostrado que el trabajo sostenido e integral sobre la incorporación laboral de las mujeres, de la mano con el compromiso de organizaciones privadas y en alianza con instituciones públicas, ha posibilitado un avance relevante en materia de inclusión y diversidad que fortalece al sector forestal. Este desafío, sin embargo, no termina en su primer ciclo, sino que continúa al menos hasta alcanzar el 20% de participación femenina propuesto como meta para el año 2026.

Si bien el aumento de cuatro puntos porcentuales - de un 13,5% en 2019 a un 17,5% en 2022 - en la participación de las mujeres en el sector evidencia los grandes esfuerzos que los colaboradores del mundo de la madera han realizado para incorporar y retener más mujeres, este camino presenta aún grandes desafíos en cuanto a una plena inclusión. De esta manera, los resultados de este estudio, han permitido identificar los puntos a trabajar en el segundo ciclo del programa, presentando tres grandes temáticas a fortalecer:

1

Cadena de valor: de las empresas participantes, solo un 10% indicó contar con algún tipo de acción que impulsara la participación femenina en la cadena de valor. Esto, sumado a la experiencia de Más Mujer en su primer ciclo, ha llevado a la necesidad de destacar el rol de pequeñas y medianas empresas en este camino. Para ello, la necesidad de acompañar a organizaciones de menor tamaño, facilitando su aprendizaje en la creación de estructuras más diversas e inclusivas será uno de los nuevos desafíos que el programa tomará en su nuevo ciclo. Esto se buscará tanto en el ajuste de los productos ya lanzados por Más Mujer a la realidad de una menor escala, como en la creación de nuevas iniciativas que apunten particularmente a la realidad de empresas medianas y pequeñas.

2

Brecha Salarial: como se pudo observar a lo largo de este reporte, los avances en acciones que busquen identificar diferencias salariales por razones de género, comprenderlas y actuar sobre ellas, presentan aún desafíos que enfrentar. Para ello, una comprensión clara sobre el concepto de brecha salarial y los factores que afectan esta diferencia es un primer paso fundamental que debe ser seguido por acciones concretas para su disminución y eventual erradicación. Con este objetivo en mente, Más Mujer lanzará en el segundo semestre de 2023 su Primer Concurso de Innovación en Género, que buscará potenciar el desarrollo de herramientas tecnológicas para medir la brecha salarial entre hombres y mujeres en empresas de todo tamaño. Este esfuerzo además, será desarrollado en colaboración con concursantes mujeres de áreas STEM para potenciar el talento femenino en áreas ligadas a la ingeniería y la programación.

3

Educación: el trabajo con nuevas generaciones se vuelve un punto central para hacer de los avances en la inclusión un cambio sostenido en el tiempo. En esta línea, el trabajo con liceos técnico profesionales es vital para avanzar sobre la exposición temprana que muestre a niñas y adolescentes nuevas alternativas de desarrollo profesional en áreas tradicionalmente masculinizadas y con altas tasas de participación en la industria maderera. De esta manera, Más Mujer ha comenzado con el trabajo de vinculación entre mujeres trabajadoras del sector y jóvenes estudiantes que actúen como mentoras para el trabajo profesional en el sector.

Es a través de este trabajo sistemático, multifocal y permanente que Más Mujer se propone no solo aumentar la tasa de contratación de nuevas mujeres en el sector maderero del país, sino también mejorar la estructura de trabajo para favorecer su retención y desarrollo de carrera. Con estos objetivos y la colaboración público - privada que ha caracterizado al programa es que Más Mujer los invita a llegar a un 20% de participación femenina al año 2026.

EQUIPO DE TRABAJO Y AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todas las empresas que respondieron esta encuesta, como también al equipo que trabajó en las distintas etapas del proyecto:

Victoria Saud

Gerente General Corma

Carolina Hurtado

Gerenta de Innovación y Madera21

Martina Hartwig

Jefa del Programa Más Mujer

Emilia Serrano

Coordinadora Programa Más Mujer

Paula Sepúlveda

Jefa de Asuntos Públicos Puerto Coronel

Claudia Wolf

Subgerente de Inclusión y Beneficios de Arauco

Belén Contreras

Jefa de Diversidad e Inclusión de CMPC

Verónica Campino

Consejera Corma

Karen Fernández

Jefa de Recursos Humanos de Eagon Lautaro

Francisca Lorenzini

Gerente del Centro de Excelencia para la Industria de la Madera CIM-CENAMAD

Jorge Pardo

Jefe de Recursos Humanos APCO

Carolina Masias

Analista de Bienestar APCO

Margarita Celis

Gerente Regional Corma Biobío - Ñuble

Javiera Maldonado

Jefa de Comunicaciones

Leonardo Vergara

Gerente Regional Corma Maul

Cristhian Contreras

Jefe de Asuntos Corporativos Corma Maule

Marcelo Bonnefoy

Gerente Regional Corma Araucanía

Julia Vega

Secretaria Presidencia y Gerencia General

Patricia Rodríguez

Secretaria Gerencia Regional Araucanía

María Fernanda Valderrama

Secretaria Gerencia Regional Biobío - Ñuble

Kelly Cárdenas

Diseñadora gráfica del reporte

Marcelo Leyton

Ilustrador del reporte

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Foro Económico Mundial (2022). Global Gender Gap Report.

Iberley. (s.f.). Brecha retributiva. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/brecha-retributiva-6731>

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2021). Tercer reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2021.

McKinsey & Co (2021). Women in Workplace. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202021/women-in-the-workplace-2021.pdf>

PNUD (2021). Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas.





