

MÁS 
Mujer forestal
CREA Y MULTIPLICA VALOR

MÁS MUJER EN LA INDUSTRIA FORESTAL
**REPORTE PARTICIPACIÓN DE
MUJERES EN LA INDUSTRIA
FORESTAL CHILENA**

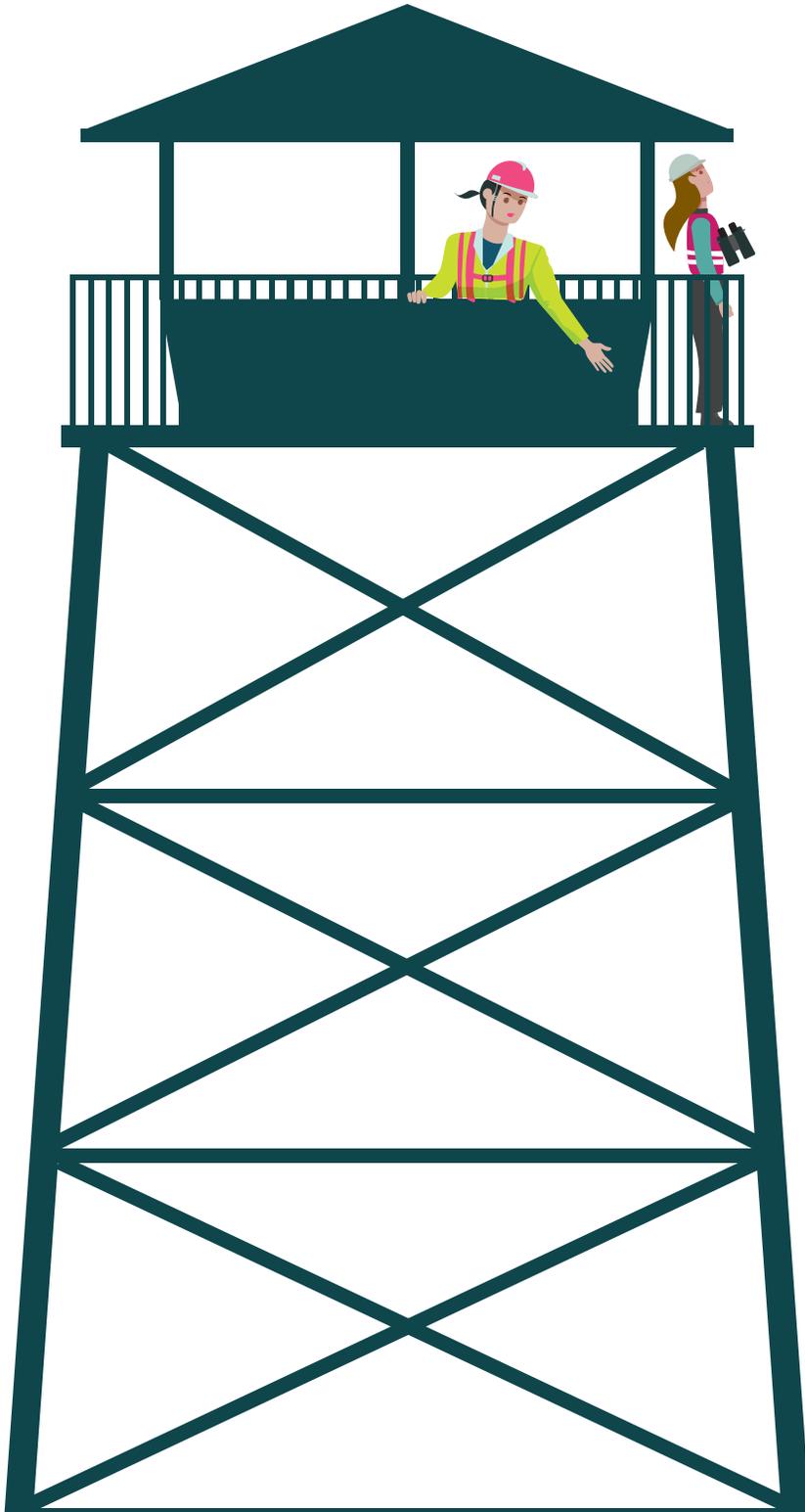


CORPORACIÓN CHILENA DE LA MADERA, 2021.
Reporte elaborado con datos de 2019

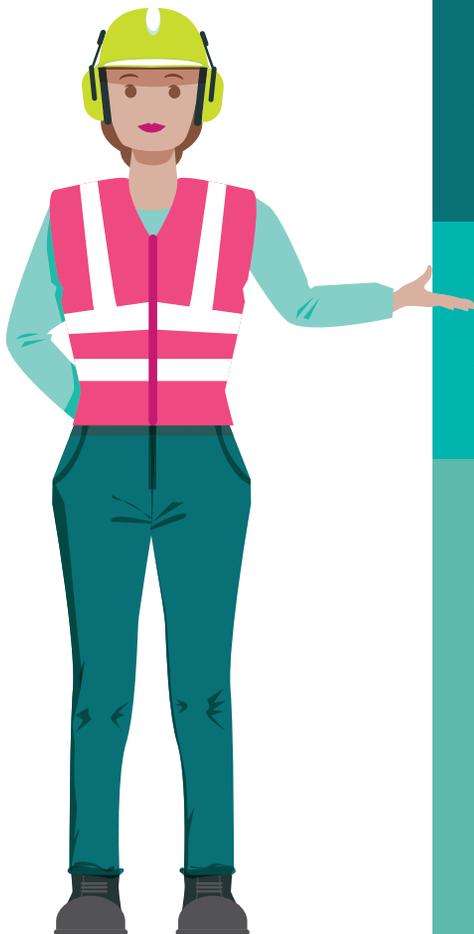


MÁS MUJER EN LA INDUSTRIA FORESTAL
**REPORTE PARTICIPACIÓN DE
MUJERES EN LA INDUSTRIA
FORESTAL CHILENA**





Índice



6
SALUDOS

12
ALCANCE DEL REPORTE

14
INDICADORES

32
CONCLUSIONES

34
DESAFÍOS

36
AGRADECIMIENTOS Y
EQUIPO DE TRABAJO

37
REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

Saludos





EDUARDO HARTWIG

Vicepresidente de la Corporación Chilena de la Madera

El sector forestal y maderero chileno mira hacia el futuro innovando en sus productos y procesos, colaborando a la vez en la creación de un entorno sustentable, tanto en lo social como medioambiental para el desarrollo de la economía y su comunidad.

La Corporación Chilena de la Madera (Corma) tiene más de 180 asociados. Un 72% de ellos son pequeños y medianos empresarios. Actualmente, existen más de 25 mil propietarios de plantaciones y 70 mil dueños de bosque nativo. El sector forestal genera 120 mil empleos directos y cerca de 180 mil indirectos, representando un 3% del PIB nacional y un 8% de las exportaciones totales anuales del país.

La equidad de género es un tema de preocupación a nivel mundial y nacional, que se ha puesto en evidencia y acrecentado aún más en estos tiempos de pandemia.

La industria forestal chilena no es ajena a los desafíos y oportunidades que presenta la equidad de género y la diversidad, razón por la cual ha determinado iniciar una hoja de ruta para abordar esta brecha, generando una línea base, midiendo los avances y generando herramientas que permitan avanzar en diversidad y equidad de género a las diversas empresas que componen el sector.

Para revertir esta realidad no basta solo con manifestar la voluntad de cambiar, se requiere contar con diagnósticos claros, en los que se midan indicadores claves, para, así, identificar y ejecutar acciones de mejora en las empresas que permitan acortar las brechas.

Esto por esto, que hemos creado la Iniciativa Más Mujer Forestal, que incorpora mediciones y acciones para avanzar en la equidad de género en nuestro sector. Este reporte es el primer insumo de esa Mesa de Trabajo, que genera la línea base sobre la cual tomar acciones para abordar las brechas identificadas.

En estos momentos tan difíciles que estamos viviendo a nivel global, estamos convencidos que la reactivación debe tener, prioritariamente, foco en la inclusión y diversidad. Creemos que el sector forestal tiene mucho que aportar para construir un país que garantice igualdad de oportunidades a las mujeres, potenciando iniciativas que aceleren los cambios que la sociedad necesita y que, a su vez, contribuyan al desarrollo integral de sus propias organizaciones.



VICTORIA SAUD

Gerente General de Corma

La relevancia de la diversidad y equidad de género en el desarrollo de las organizaciones y de los países, se ha manifestado en que cada vez más, los reportes internacionales han buscado medir sus impactos, como por ejemplo en el informe *Doing Business* del Banco Mundial, el cual incorporó desde 2017 una dimensión de género en 4 de las 11 áreas evaluadas.

Existe amplia evidencia en informes nacionales e internacionales de los beneficios de la participación femenina y la diversidad en las organizaciones, como por ejemplo:

1

Si las mujeres participaran en la economía igual que los hombres, el PIB mundial anual sería 26% más alto en 2025, según el informe *Mujeres en el Mundo Laboral*, de la Comisión Nacional de Productividad en 2017.

Si las mujeres participaran en la economía al igual que los hombres.



Comisión Nacional de Productividad
Mujeres en el Mundo Laboral, 2017.

2

Las Empresas con 40% de presencia femenina en posiciones de liderazgo generan un 34% de mayor utilidad en productos innovadores lanzados, según el Boston Consulting Group y su Estudio Delivering though diversity, de 2017.

Si generan empresas con 40% de participación femenina en posiciones de liderazgo.



Boston Consulting Group, Estudio Delivering though diversity, 2017.

3

Empresas con mayor presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad tienen un 47% de mayor retorno del capital y un 55% de mayores resultados operacionales, según el estudio Woman matter, de McKinsey & Co Estudio en 2017.

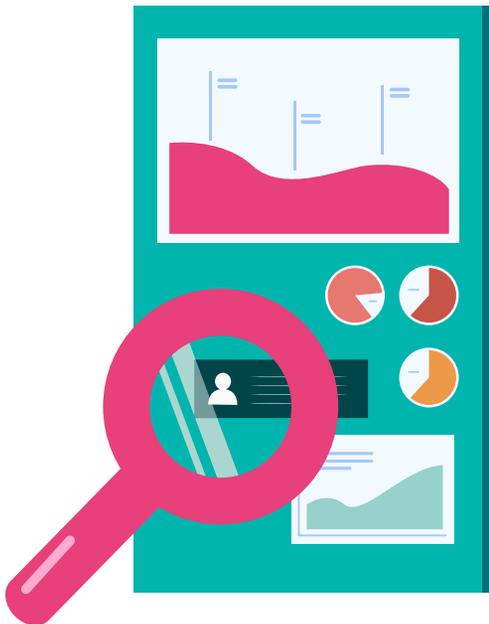
Si generan empresas con mayor presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad.



McKinsey & Co Estudio Woman matter, 2017.

Estos beneficios se manifiestan no sólo en resultados económicos, sino que también en un desarrollo más sustentable de las organizaciones y sus comunidades, como se ha mencionado anteriormente.

En base a estas motivaciones, La iniciativa Más Mujer Forestal, cuenta con cuatro pilares de desarrollo:



1 Construir la línea base de participación femenina en el sector y medir de manera sistemática sus avances



2 Recoger y transferir buenas prácticas en políticas y estrategias para aumentar la diversidad en las empresas



3

Capacitar a más mujeres para su incorporación en el sector forestal



El proyecto cuenta con un comité consultivo de empresas de distintos rubros y tamaños pertenecientes a Corma, cuya misión es validar las distintas etapas del plan de trabajo, colaborando para establecer un lenguaje común entre empresas diversas y para elaborar un instrumento que sea representativo para todas ellas. Este comité se ampliará para la segunda etapa del proyecto que comienza con la constitución de la Mesa Más Mujer Forestal. Adicionalmente, hay un equipo en Corma trabajando permanentemente en este proyecto, además de la tan importante colaboración con el sector público, que nos ha apoyado desde los inicios del proyecto.

El propósito a largo plazo es que las empresas del sector forestal alcancen una mayor equidad de género que permita conseguir altos estándares en términos de resultados, convivencia y atracción de talento para el sector forestal chileno.

La mujer en el sector forestal crea y multiplica valor.



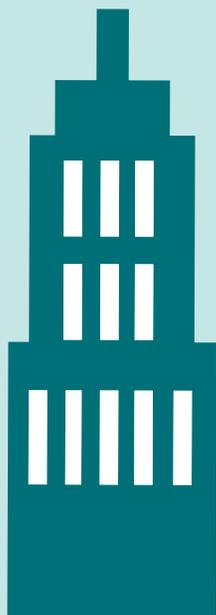
4

Trabajo colaborativo con el sector privado y el sector público chileno, además de sectores forestales de otras partes del mundo.

Alcance del reporte

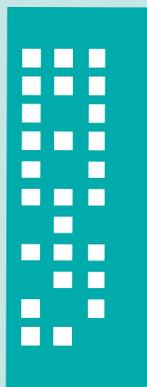
8%

Grandes
empresas



46%

Empresas
medianas



46%

Pequeñas
empresas



Este reporte se construyó con los resultados de una encuesta elaborada por el equipo Corma y comité consultivo, en base al reporte Australia's Gender Equality Scorecard que elabora la agencia australiana Workplace Gender Equality Agency (WGEA) y la experiencia de la Mesa Más Mujer del Sector Energía Chileno.

La encuesta construida consultó sobre las siguientes dimensiones:

- 01. Formación técnica y profesional**
- 02. Composición de la fuerza del trabajo**
- 03. Composición de los cuerpos de gobierno corporativos**
- 04. Brecha salarial**
- 05. Corresponsabilidad y adaptabilidad**
- 06. Acoso y discriminación**
- 07. Violencia**
- 08. Instancias formales de consulta a trabajadores**
- 09. Comunidad**
- 10. Cadena de proveedores**
- 11. Infraestructura**
- 12. Comunicaciones**

Esta encuesta fue aplicada a empresas asociadas a Corma que se encuentran directamente relacionados al rubro silvícola e industria forestal y los resultados se construyeron en base a 23 casos totales, los cuales representan aproximadamente el 25% de los trabajadores directos del sector forestal chileno. Se empleó un muestreo no probabilístico y la muestra se compuso a través de la autoselección. Expresamente se consultó por datos del año 2019, dada la particularidad de la contingencia sanitaria en 2020.

De las empresas encuestadas, en cuanto a la cantidad de respondientes, la participación por tamaño, corresponde a un 46% de pequeñas empresas, un 46% a empresas medianas y un 8% a grandes empresas.

La estructura del reporte presenta los principales indicadores que se pueden desprender de las 12 dimensiones medidas, para terminar mostrando los porcentajes de implementación de políticas y estrategias en ámbitos de equidad de género.

Indicadores



CANADA



CHILE



18,2%
Mujeres en la industria forestal



CHILE

Fuentes Canadá y Australia: Research by the Australian Bureau of Agricultural and Resource Economics and Sciences, 2018; Minister of Natural Resources Canada by Numbers 2018

Participación de Mujeres en la Industria forestal Chilena

El análisis de la encuesta aplicada para elaborar el presente informe, da como resultado una participación femenina de **13,55%** en el total de trabajadores reportados por las empresas encuestadas.



Si miramos los sectores forestales de otros países, encontramos que Chile se encuentra por debajo de Canadá y Australia. Según datos del Minister of Natural Resources en su informe *Canada in numbers 2018*, la participación de mujeres en el sector forestal es de **17%** en ese país. En tanto, en Australia según el *Australian Bureau of Agricultural and Resource Economic and Science*, la participación de mujeres en el sector forestal es de **18,2%**.

El único dato sectorial anterior con el que se contaba, es un 4,68% de participación femenina en el sector en 2015, registrado en el Estudio Fuerza Laboral de la Industria Forestal 2015-2030, Innovum FCH, CORMA. El reporte consignaba que la presencia femenina se concentraba principalmente en labores con perfil de viverista.

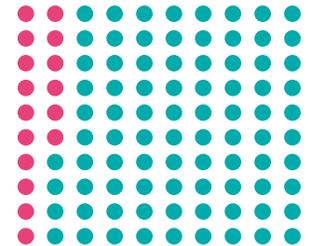
Participación de mujeres por tipos de roles

Para poder segmentar la participación de mujeres según el rol en el cual participan en las compañías, el comité consultivo trabajó en una definición de 3 tipos de roles.¹

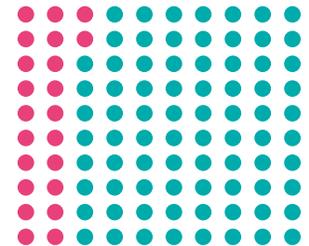
Se observa que en la industria forestal chilena, la mayor brecha de participación se encuentra en los roles generales, con una participación femenina de un 9,8%, luego en los roles ejecutivos, con una participación de un 16,7% y finalmente en los roles de supervisión, con una participación femenina de un 22,2%. Es decir, vemos que las brechas más importantes se encuentran en los cargos de alta responsabilidad y en los roles generales.



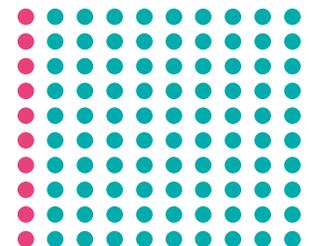
16,7%
Roles ejecutivos
participación
femenina de un 16,7%



22,6%
Roles de supervisión
una participación
femenina de un 22,6%



9,8%
Roles generales con
una participación
femenina de un 9,8%



(1) **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.

Participación de mujeres en directorios en la industria

En el sector forestal, se observa una participación de un **18,3%** de mujeres en directorios, la cual sería superior al promedio de 10,6% registrado por Chile Mujeres a nivel nacional. El porcentaje de participación de mujeres en directorios del sector forestal se encontraría –en comparación con datos de este estudio- dentro de las industrias con mayor participación de mujeres en directorios, seguido por la industria de la construcción (17.9%).



Brecha de género en promociones según rol en las organizaciones

La participación de mujeres en roles de liderazgo en las compañías, no sólo traería efectos positivos en términos de resultados económicos, sino que también tendría efectos en la promoción de una cultura de la diversidad en los lugares de trabajo y por ende, de una mayor incorporación de mujeres en las organizaciones. Según el estudio *Diversidad de género en las empresas de Chile 2020*, desarrollado por el Centro UC de Gobierno Corporativo, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo generaría un efecto de mentoría o modelo a seguir entre pares, derribaría barreras culturales y disminuiría efectos de discriminación estadística, al tener mayor entendimiento entre pares. El estudio agrega además, que firmas con mayor participación de mujeres en directorios, tienen menor probabilidad de involucrarse en escándalos financieros por conductas poco éticas.

Por lo anterior, se hace necesario seguir avanzando en el impulso de liderazgos femeninos a través de políticas y estrategias que permitan sistematizar estos impulsos. Según los resultados de este estudio, en el sector forestal sólo existen un **9%** de empresas que presentan metas de representatividad en el gobierno corporativo.

El porcentaje de promociones de mujeres en el sector, no llama particularmente la atención ya que se relaciona directamente con la cantidad de mujeres que actualmente trabajan en el sector.

Según lo presentado anteriormente, en roles generales existe una participación de mujeres de un 9,8% en 2019, y en el mismo año se promovieron 21,7% de mujeres en estos cargos.

En roles de supervisión, se registró una participación femenina de un 22,2% en 2019 y las promociones de mujeres en ese año registraron un 26,5%.

Finalmente, en roles ejecutivos, la participación de mujeres en 2019 fue de un 16,7% y las promociones femeninas en este año fueron de 20,4%

Participación de mujeres en la industria según tipo formación

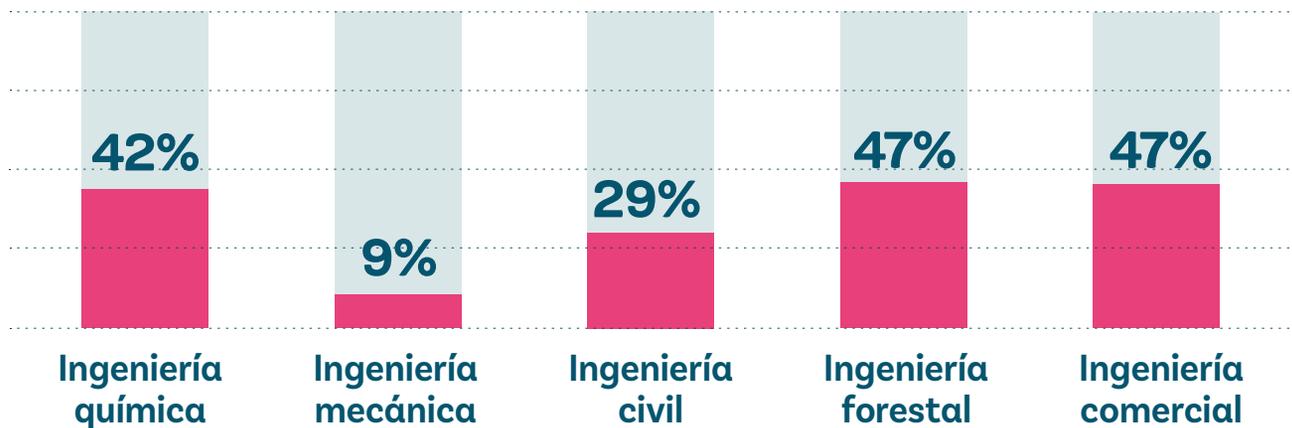
A partir de los datos entregados por el Ministerio de Equidad y Género en un análisis general, se puede observar que el 53% de las matrículas en Educación superior corresponden a mujeres, sin embargo, para el año 2018 solo un 25% de las matrículas en áreas relacionadas con la ciencia, tecnología e ingeniería (STEM, por su sigla en inglés) corresponden a mujeres.

Según los resultados que se pueden desprender de la encuesta, las carreras profesionales y técni-

cas de mayor contratación en la industria forestal corresponderían a áreas STEM.

De las carreras mencionadas como más contratadas en 2019, los profesionales de mayor contratación en 2019 por el sector forestal, corresponden a las siguientes carreras: Ingeniería química y mecánica (34,6%), Ingeniería civil (24,8%), Ingeniería Forestal (14,9%) e ingeniería comercial (13,1%)

PORCENTAJE DE MUJERES EGRESADAS POR CARRERA EN 2019



CARRERAS PROFESIONALES MÁS CONTRATADAS POR EL SECTOR EN 2019

En el sitio MiFuturo.cl del Ministerio de Educación se presenta la información sobre los titulados por género de las diferentes carreras técnicas y profesionales en el año 2019. Según los datos presentados de titulados en universidades el año 2019, la carrera de ingeniería civil química presentó un 42% de tituladas femeninas. La carrera de Ingeniería civil tuvo ese año un 29% de mujeres tituladas, la carrera de Ingeniería forestal un 47% y la carrera de ingeniería comercial, un 47% de mujeres tituladas. En el caso de Ingeniería civil mecánica, la titulación femenina fue de sólo un 9%.

De esta información se puede desprender que, a excepción de ingeniería civil mecánica, las carreras profesionales más contratadas en 2019 por el sector forestal no presentarían una marcada menor participación de mujeres.

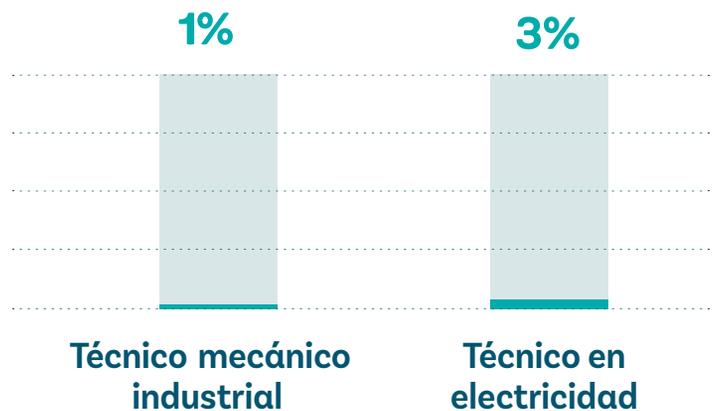
En el ámbito de contrataciones de perfiles técnicos el escenario es distinto. De los técnicos reportados en este informe contratados en 2019 por el sector forestal, las carreras técnicas más contratadas fueron: técnico forestal (28,1%), técnico mecánico industrial (25,8%) y técnico en electricidad (24,7%).

Según los datos del sitio del Ministerio de Educación, del total de titulados en centros de formación técnica en 2019, técnico mecánico industrial tuvo

menos de 1% de tituladas mujeres en 2019 y técnico en electricidad industrial tuvo un 3% de participación femenina en los titulados. Técnico forestal no presenta datos en este sitio, sin embargo, como antecedente técnico agrícola presenta un 39% de tituladas en 2019.

Es así como en el caso de las carreras técnicas más contratadas por la industria forestal, estas si presentarían una muy baja participación femenina en su formación.

PORCENTAJE DE MUJERES EGRESADAS POR CARRERA EN 2019



CARRERAS TÉCNICAS MÁS CONTRATADAS POR EL SECTOR EN 2019



Acción de la empresa pro equidad de género

La implementación de políticas y estrategias² para impulsar la equidad de género en las organizaciones, es el punto de partida para alcanzar y medir la efectividad de las acciones que se están implementando, además de sistematizar y formalizar su implementación.

En el *Gender Equality Scorecard* de Australia (*benchmark* utilizado por nuestra encuesta), existe un amplio capítulo dedicado a observar y medir las políticas y estrategias implementadas por las empresas y su progreso desde el año 2015 (año en el cual se empezó a aplicar la herramienta). En el último reporte del año 2020, 76% de las empresas que reportan sus resultados a la Agencia declararon contar con políticas o estrategias para impulsar la equidad de género.

En el presente reporte, se consultó sobre la existencia políticas y estrategias en los siguientes ámbitos: equidad de género, gobiernos corporativos, brecha salarial, corresponsabilidad y adaptabilidad laboral, violencia de género y comunidad y comunicaciones.

(2) Las políticas o estrategias se definieron como:

Estrategia formal: se refiere a todas las acciones relacionadas con alcanzar objetivos cuantificables y medibles dentro de un plan estratégico.

Política formal: se refiere a una declaración, pública o publicada, de los principios generales que la empresa se compromete a cumplir y seguir en su quehacer diario.



EQUIDAD DE GÉNERO

17% de las empresas cuenta con políticas o estrategias para promover la equidad de género.



BRECHA SALARIAL

52% de las empresas analizan la nómina de sueldos y el 45% tiene una política o estrategia para la remuneración por género.



GOBIERNOS CORPORATIVOS

Un 14% de las empresas cuenta con políticas o estrategias de selección de gobiernos corporativos



VIOLENCIA DE GÉNERO

67% de las empresas cuentan con políticas y estrategias para el acoso laboral y 52% para el acoso sexual.



COMUNIDAD Y COMUNICACIONES

45% de las empresas cuenta con políticas o estrategias de comunicaciones externas inclusivas y 39% consulta a trabajadores sobre temáticas de género.



CORRESPONSABILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Un 28% de las empresas declaran contar con una política o estrategia para la adaptabilidad laboral con enfoque de género.

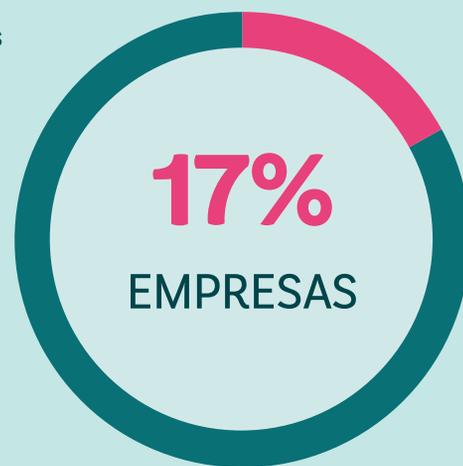
Es importante señalar que las políticas o estrategias consultadas se clasifican como buenas prácticas adicionales al cumplimiento de la ley en todos los campos previamente indicados.

Adicionalmente, se preguntó a las empresas sobre las características de las políticas o estrategias implementadas y es aquí donde se observaron grandes oportunidades para seguir avanzando en un documento de gestión para las empresas, que permita intercambiar prácticas y disponer de información, para que cada vez sean más las compañías que vayan implementando acciones para la equidad de género. En un futuro se espera poder medir el avance y la calidad de estas políticas y estrategias.

1 Políticas y estrategias para la equidad de género

Al referirse a políticas o estrategias para la equidad de género en general, un 17% de quienes responden declaran tenerla. Al momento de especificar el tipo de políticas o estrategias, las respuestas seleccionadas de manera reiterada corresponden a:

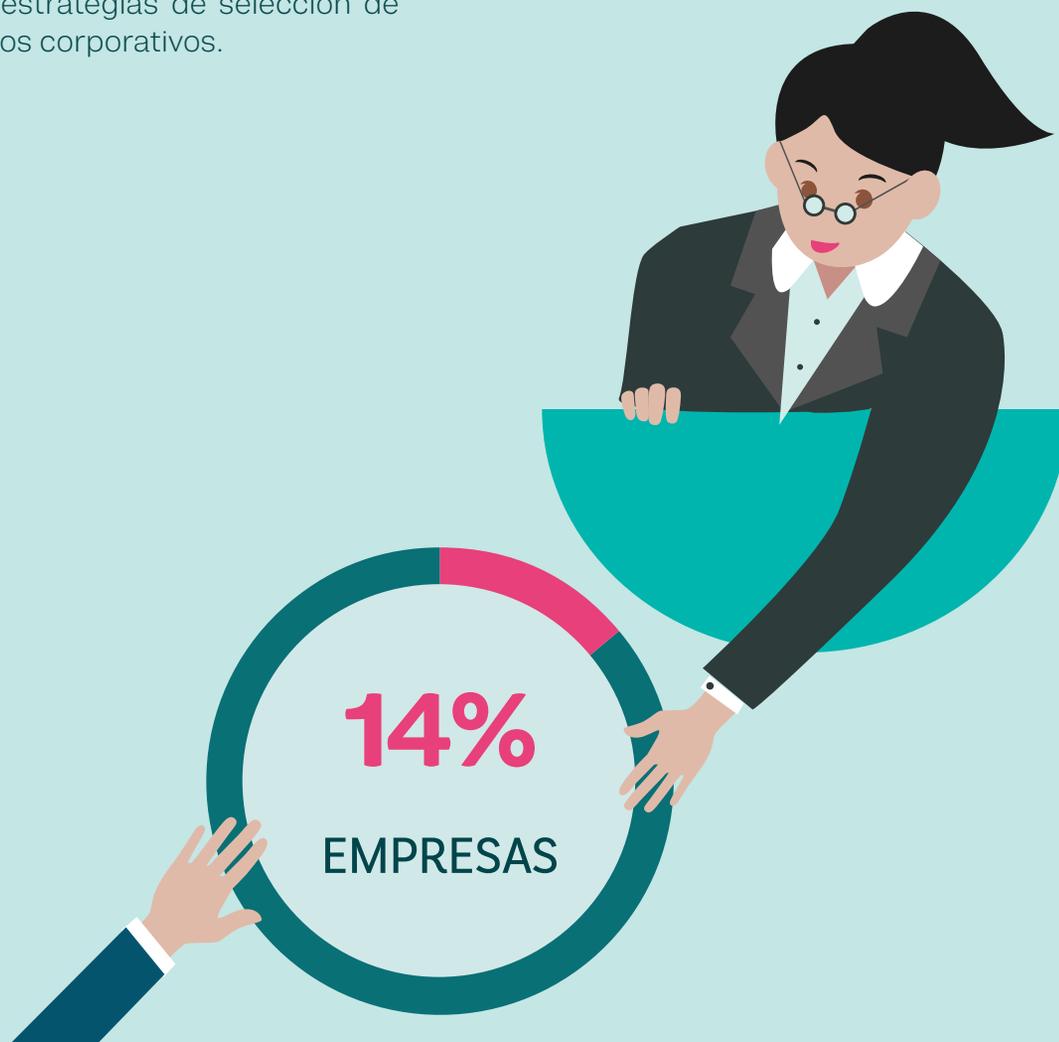
- Reclutamiento, Retención, Promoción.
- Identificación de talento/potencial, Entrenamiento y desarrollo.
- Proceso de gestión de rendimiento.
- Plan de sucesión.
- Indicadores clave de rendimiento para gerentes relacionados con la igualdad de género.



Cuentan con políticas y estrategias para la equidad de género

2 Gobiernos corporativos

Un 14% de las empresas consultas del sector forestal cuenta con políticas o estrategias de selección de gobiernos corporativos.



3 Brecha salarial

Con respecto a políticas o estrategias para la remuneración con enfoque de género, un 45% de las empresas que respondieron la pregunta reportan contar con ella. Al referirse a las características de su correspondiente política o estrategia las empresas señalaron contar con:

- **Asegurar que ningún sesgo de género ocurra en el proceso de remuneración.**
- **Asegurar que los gerentes sean responsables por la equidad salarial de género.**
- **Tener una evaluación de desempeño transparente y rigurosa.**
- **Alcanzar la equidad salarial de género.**
- **Ser transparente sobre las escalas o bandas salariales.**

En relación al análisis de nómina de sueldos, un 52% de las empresas consultadas declara realizarlo anualmente. Es importante mencionar la relevancia de tomar acciones en base a los resultados de los análisis de brechas de salario. En Australia en 2020, 54,4% de las empresas declaran tomar acciones para cerrar estas brechas.

La brecha salarial de género es motivo de análisis en todas partes del mundo. En Chile y según la información aportada por Chile Mujeres, existiría una brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral de un 10% en el sueldo bruto, la cual se extendería a 27% incluyendo a trabajadores dependientes e independientes, según datos del INE levantados con la encuesta ESI de 2018.

En el reporte de *Australia's Gender Equality Scorecard*, se indica un 20,1% de brecha salarial entre hombres y mujeres en el total de las remuneraciones en el año 2019-2020, la que ha disminuido 2 puntos porcentuales desde 2015. El reporte indica, además, una brecha salarial de 22% en el sector forestal, agricultura y pesca, la cual se ha mantenido más o menos estable en los últimos años, sin mostrar mayores avances.

El presente reporte no contó con información suficiente para generar un indicador estadístico sobre la brecha salarial en la industria forestal.

45%

Tiene política o estrategia de remuneración por género.

52%

Analizan nómina de sueldos



4

Adaptabilidad laboral con enfoque de género

Respecto a una adaptabilidad laboral específica al enfoque de género, un 28% de quienes responden la encuesta declaran contar con una política o estrategia de este tipo. Con respecto a ello, los encuestados seleccionan las siguientes características en sus políticas o estrategias:

- Opción de teletrabajo para trabajadores con hijos.
- Opción de teletrabajo para trabajadoras embarazadas.
- Flexibilidad horaria para consultas médicas en trabajadoras embarazadas.

5 Violencia de género

En cuanto a políticas o estrategias para el acoso laboral, el 67% de quienes responden declaran contar con ella. Estos señalan las siguientes características de sus políticas y estrategias:

- **Talleres de sensibilización sobre el acoso laboral.**
- **Talleres para informar sobre los protocolos de denuncia por acoso laboral.**
- **Reglamentación sobre prácticas laborales (reuniones a puertas cerradas uno a uno, tipo de relación entre superiores y subalternos, etc.)**

Con respecto al acoso sexual, un 52% de quienes responden señalan contar con una política o estrategia contra este. En este sentido, los encuestados seleccionan dentro de sus características:

- **Talleres de sensibilización sobre el acoso sexual.**
- **Talleres para informar sobre los protocolos de denuncia por acoso sexual.**
- **Reglamentación sobre prácticas laborales (reuniones a puertas cerradas uno a uno, tipo de relación entre superiores y subalternos, etc.)**

Un 33% de las empresas encuestadas señalan contar con una política o estrategia para evitar la discriminación por género.

Respecto a las acciones relacionadas a personas víctimas de violencia intrafamiliar, un 14% de los respondientes señalan contar con una política o estrategia para hacer frente a ella al interior de la organización. Dentro de las características seleccionadas los encuestados indican tener:

- **Planificación de seguridad laboral.**
- **Confidencialidad de los asuntos divulgados.**
- **Programa de asistencia al empleado (incluido el acceso a un psicólogo, capellán o consejero).**
- **Remisión de los empleados a los servicios de apoyo adecuados para casos de violencia intrafamiliar para recibir asesoramiento de expertos.**
- **Arreglos de trabajo flexibles.**
- **Capacitación del personal clave.**
- **Ofrecer reubicación de lugar de trabajo.**
- **Proporcionar apoyo financiero (por ejemplo, pago de bonificación por adelantado o pago por adelantado)**

6 Comunidad y comunicaciones

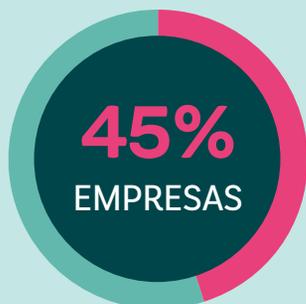
En cuanto a políticas o estrategias para comunicaciones internas, el 45% de quienes responden declaran contar con ella. Estos señalan las siguientes características de sus políticas y estrategias:

- **Lenguaje inclusivo**
- **Realización de jornadas de conversación**
- **Seminarios sobre el tema diversidad e inclusión al interior de la empresa**
- **Potenciamiento y visibilización de liderazgos diversos al interior de la empresa**
- **Entrega de información sobre derechos maternos, paternos y parentales**

En relación a la pregunta de contar instancias de consulta formal con trabajadores sobre temáticas de género, un 39% de quienes responden la pregunta, señala realizarlo. Estas consultas declaran ser realizadas a la administración, gerente de recursos humanos, grupos representativos de empleados, comités de diversidad o todo el equipo a través de discusiones grupales o entrevistas.

Al referirse al relacionamiento con la comunidad mediante un enfoque de género, un 14% de quienes responden la pregunta declara realizar esta actividad. En cuanto a impulsar la participación femenina en cadena de proveedores, un 10% de las empresas señala contar con políticas o estrategias al respecto.

Con respecto a las políticas o estrategias de comunicaciones externas, sólo un 3% declara contar con ellas, de las cuales se mencionan como principal característica el lenguaje inclusivo en procesos de reclutamiento.



Cuenta con políticas y estrategias de comunicaciones externas inclusivas.



Cuenta con políticas y estrategias de consulta a trabajadores sobre temáticas de género.



Cuenta con políticas y estrategias para impulsar trabajo con comunidades con enfoque de género.



Cuenta con políticas y estrategias de comunicaciones internas inclusivas.



Cuenta con políticas y estrategias para impulsar la participación femenina en cadena de proveedores.

Infraestructura

En relación a la infraestructura, se consultó a encuestados sobre si percibían barreras de infraestructura para incorporación de mujeres en la industria. Es un tema que presenta bastante dispersión en sus respuestas, por lo que no es posible generar un diagnóstico claro al respecto.

Sin embargo, sobre las posibles barreras existentes, podemos señalar que la característica más mencionada sería la ausencia de espacios exclusivos para mujeres como baños y camarines en los campamentos forestales y carros de faena, en general en terreno.

Es importante destacar las iniciativas de infraestructura inclusiva no obligatoria señalada por algunos de los respondientes, como habilitación de espacios de lactancia, infraestructura propia de salas cuna y servicio de salas de lactancia con menos de 20 personas.

De las empresas que declararon no contar con políticas o estrategias en esta línea, se desprende que los principales motivos es no considerarlo prioritario o no contar con experiencia suficiente.

Conclusiones



El sector forestal chileno cuenta con un 13,5% de participación femenina en 2019. Si bien no cuenta con un *benchmark* comparable metodológicamente, el único dato sectorial anterior es un la participación de un 4,68% en 2015.

Al comparar este porcentaje de participación femenina con industrias forestales de otros países, vemos que aún hay brechas, dado que en países como Canadá y Australia la participación femenina en el sector se encuentra alrededor de un **18%**.

En términos de inclusión de liderazgos femeninos, el sector forestal cuenta con una participación promedio de **18,35%** de mujeres en directorios. Esto se encontraría por sobre el promedio nacional de **10,6%** reportado por el estudio de Chile Mujeres y en uno de los sectores mejores posicionados en esta línea.

Al segregar la participación de mujeres según roles en las compañías, se encuentra una menor participación de los roles generales (9,81% de participación femenina), luego en los roles ejecutivos (16,71%) y finalmente en los roles de supervisor (22,23%). La brecha de participación de mujeres en roles generales podría asociarse al trabajo en terreno, que se percibe como de características “más pesado,” que en comparación con roles de supervisión o ejecutivos, pero este es un tema que debe analizarse en mayor profundidad.

Los técnicos y profesionales más contratados por el sector corresponden a carreras asociadas a las ciencias, como ingeniería forestal, mecánica, química, civil y comercial. Si bien en el agregado, este tipo de carreras presentan una menor participación de mujeres, según los datos del Ministerio de Educación no existiría una marcada menor participación de mujeres en las carreras profesionales declaradas como más contratadas por el sector en 2019. Este escenario no se replica para las carreras técnicas de mayor contratación, las cuales si registran porcentajes de titulados en 2019 de entre 1% y 3% según los datos del Mineduc.

Finalmente, con respecto a la implementación de políticas y estrategias, se observa un 17% de empresas que cuentan con políticas o estrategias generales para la equidad de género. Sin embargo, al consultar por políticas o estrategias en otras dimensiones más específicas vinculadas a la diversidad, se aprecia una mayor cantidad de empresas que cuentan con éstas, como por ejemplo en ámbitos vinculados al acoso laboral (67% de las empresas), acoso sexual (52%), análisis de nómina de sueldos (52%), comunicación interna (45%) y remuneración específica por género (45%).

Desafíos y próximos pasos



Contar con una línea base para el sector forestal fue el primer hito del proyecto Más Mujer en la Industria Forestal. Luego de aplicar esta encuesta y analizar sus conclusiones, se presentan importantes desafíos y oportunidades. Los resultados de este estudio permitirán tomar acciones concretas para avanzar en la transferencia de buenas prácticas, capacitación y medición de los resultados de manera sistemática en los próximos años.

En relación a los desafíos futuros que presenta esta herramienta podemos destacar lo siguiente:

- 1. Herramienta adaptada a pequeñas, medianas y grandes empresas:**

El sector forestal es un sector diverso, que cuenta con una gran participación de pequeñas y medianas empresas. La

encuesta aplicada se basó en experiencias nacionales e internacionales; y como primera versión, se acordó aplicar incorporando todas las dimensiones y preguntas que presentaban las encuestas de referencia. Al analizar sus respuestas, se ha apreciado que la medición de la participación femenina en el sector pyme forestal debe contar con características especiales en su encuesta, que sea más apropiada para estructuras organizacionales más pequeñas. Cuando las empresas declaraban no contar con políticas o estrategias en las diversas líneas, uno de los principales motivos fue declararlo no prioritario, escenario que puede presentarse en empresas con estructuras pequeñas que no pueden dedicar equipos a implementar este tipo de iniciativas, por tener que enfocar sus recursos y tiempo a la producción.

2. Transferencia de políticas y estrategias y medición de calidad de éstas.

En términos de políticas o estrategias se observa un gran potencial de transferencia tecnológica entre empresas en este ámbito, las cuales se pueden observar de manera preliminar en las características descritas por las empresas en este ámbito. Como desafío a futuro se presenta medir la

calidad de estas políticas y estrategias y su impacto potencial tanto en la incorporación de mujeres, como en resultados de las empresas.

3. Profundización de análisis de brecha salarial.

Es importante comenzar a analizar la brecha salarial en el sector. Esta brecha es transversal a todos los sectores y se encuentra presente también en otros países analizados. Es así como este tema requiere de un esfuerzo transversal de todos los sectores, ya que presenta un desafío importante en términos de inclusión, diversidad, transparencia y sostenibilidad de las organizaciones.

4. Formalización Mesa público privada Más Mujer Forestal

El trabajo colaborativo en torno al proyecto Más Mujer Forestal, ha permitido la creación de una Mesa Público-Privada en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, además de otros Ministerios y Servicios Públicos, cuyo objetivo principal es trabajar para la inclusión de más mujeres en el sector forestal y potenciar y visibilizar talentos del sector, a través de un plan de trabajo concreto para abordar las brechas identificadas en este estudio.

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

Verónica Campino

Directora Madera21 de Corma

Francisco Sierra

Gerente Estudios Corma

Francisca Lorenzini

Gerente Innovación y Madera21 de Corma

Martina Hartwig

Estudiante de sociología UC

Paula Sepúlveda

Jefa de Asuntos Públicos Puerto Coronel

Claudia Wolf

Subgerente de Inclusión y Beneficios, Arauco

Belén Contreras

Jefa de Diversidad e Inclusión de CMPC

Marcela Wulf

Subgerente de Asuntos Públicos de Los Ríos, Arauco

Karen Fernández

Jefa de Recursos Humanos de Eagon

Ministerio de Energía

Ministerio de la Mujer y la Equidad de género

Fundación ChileMujeres

Ministerio del Trabajo

Kelly Cárdenas

Diseñadora gráfica del reporte

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Reporte de Indicadores de Género en las empresas en Chile 2019, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Ministerio de Hacienda, en colaboración con Fundación Chilemujeres.

Mujeres en el Mundo Laboral: Más Oportunidades, crecimiento y bienestar. Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile. Septiembre 2017.

The mix that matters: Innovation through diversity. Boston Consulting Group 2017

Woman Matter. McKinsey & Company. 2017

Estudio de la Fuerza laboral en industria forestal chilena 2015-2030, Fundación Chile, 2015

Diversidad de género en las empresas de Chile. Centro UC de Gobierno Corporativo, 2020

Australia's gender equality scorecard. Workplace Gender Equality Agency, 2014-2015 y 2019-2020.





