



INICIATIVA  
DE PARIDAD  
DE GÉNERO  
CHILE

# Comunidad IPG Chile frente al COVID-19: Intercambio de Buenas Prácticas con enfoque de género

Esta publicación ha sido elaborada por ComunidadMujer, en su ejercicio de Secretaría Ejecutiva de la IPG Chile

[www.ipgchile.cl](http://www.ipgchile.cl)



# TABLA DE CONTENIDOS



- I. Contextualización y objetivos**
- II. Antecedentes metodológicos**
- III. Caracterización del universo de empresas**
- IV. Protocolos de las empresas frente al COVID-19**
- V. ¿Cuáles son los principales desafíos que han enfrentado las organizaciones en el actual contexto?**
- VI. Emergencia y género. Las interrogantes desde el sector privado.**



INICIATIVA  
DE **PARIDAD**  
DE **GÉNERO**  
CHILE

# I. Contextualización y objetivos.

# CONTEXTUALIZACIÓN Y OBJETIVOS



El 3 de marzo de 2020 se reportaba la primera persona contagiada de coronavirus COVID-19 en Chile y una semana más tarde, el 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) la declara pandemia. Al 23 de abril, en Chile hay 11.812 personas contagiadas y un total de 168 fallecidos/as. Ante tal emergencia sanitaria, es responsabilidad de todas y todos controlar la propagación de esta pandemia en Chile y cumplir con las medidas de sanitización, distanciamiento físico y aislamiento social necesarias para evitarlo.

En lo que respecta al rol de las empresas, el artículo 184 del Código del Trabajo reconoce a las y los empleadores como agentes responsables de resguardar la vida y salud de las y los trabajadores y a tomar todas las medidas necesarias para garantizar dicha protección y garantizar un retorno paulatino y seguro a la actividad económica. En esta línea, la Dirección del Trabajo ha hecho una serie de recomendaciones sobre alternativas para el cumplimiento de las obligaciones contractuales, que incluyen medidas de flexibilización de lugares y jornadas de trabajo. Esta recomendación fue apoyada con la rápida aprobación de la Ley de Trabajo a Distancia en el Congreso, que entró en vigencia el 1 de abril. Por su parte, la Autoridad Sanitaria Nacional ha establecido una serie de protocolos y prácticas sanitarias para prevenir el contagio y mantener los espacios libres del virus.

**Frente a esta compleja emergencia sanitaria y atendiendo al espíritu colaborativo que nos ha caracterizado, como Iniciativa Paridad de Género Chile hemos hecho un llamado a las empresas a ser parte de una Comunidad IPG para el intercambio de Buenas Prácticas en momentos de emergencia sanitaria.**

El presente documento se enmarca dentro de esta iniciativa y sintetiza las prácticas y medidas que están implementando 38 empresas IPG frente al actual contexto. La información fue recogida a través de una encuesta autoaplicada *online* durante las últimas dos semanas de marzo. Los resultados sistematizados solo reflejan la realidad de esas 38 empresas al momento de responder la encuesta, no tienen aspiraciones de representatividad nacional y es probable que con el tiempo dichas prácticas se vayan actualizando.

Finalmente, se destaca la importancia de adoptar una perspectiva de género en el manejo de esta crisis y se mencionan algunas de las dimensiones a considerar para tales efectos.



INICIATIVA  
DE **PARIDAD**  
DE **GÉNERO**  
CHILE

## **II. Antecedentes metodológicos.**

# ANTECEDENTES METODOLÓGICOS



## 38

**EMPRESAS IPG** respondieron una encuesta sobre los principales desafíos y prácticas implementadas en el contexto de emergencia sanitaria.

**SOBRE LA ENCUESTA**  
Cuestionario de 5 preguntas abiertas y 20 preguntas cerradas (con alternativas definidas previamente).

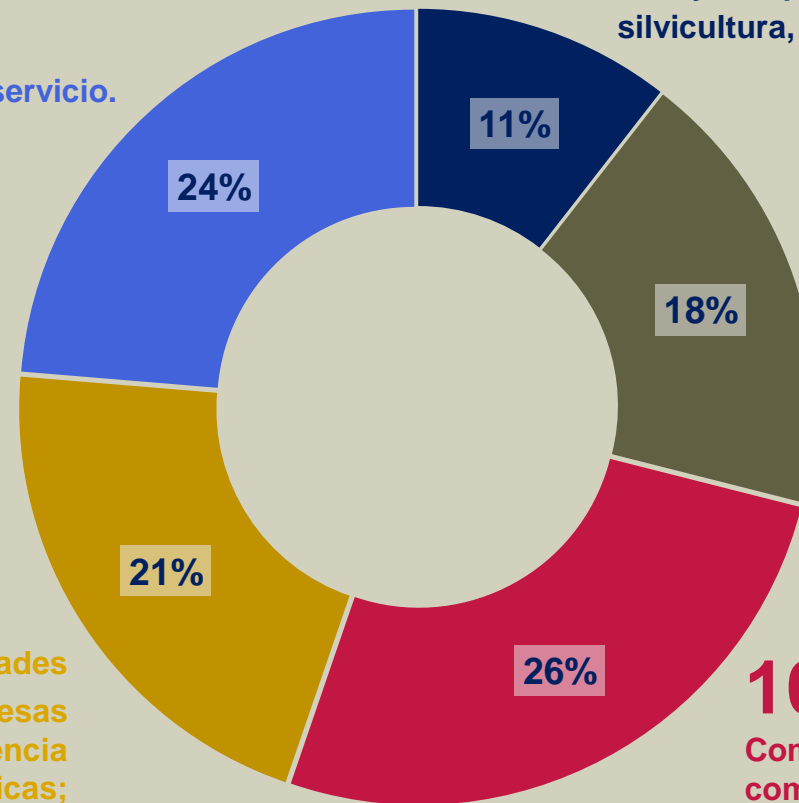
**MÉTODO DE APLICACIÓN**  
Encuesta autoaplicada *online* a través de la plataforma *QuestionPro*. El período de aplicación fue desde el 18 hasta el 26 de marzo.



INICIATIVA  
DE **PARIDAD**  
DE **GÉNERO**  
CHILE

### **III. Caracterización del universo de empresas.**

# EMPRESAS DE DISTINTOS SECTORES DE LA ECONOMÍA



**9** empresas dedicadas a otras actividades de servicio.

**4** empresas dedicadas a Actividades Primarias. Incluye empresas vinculadas a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y minería.

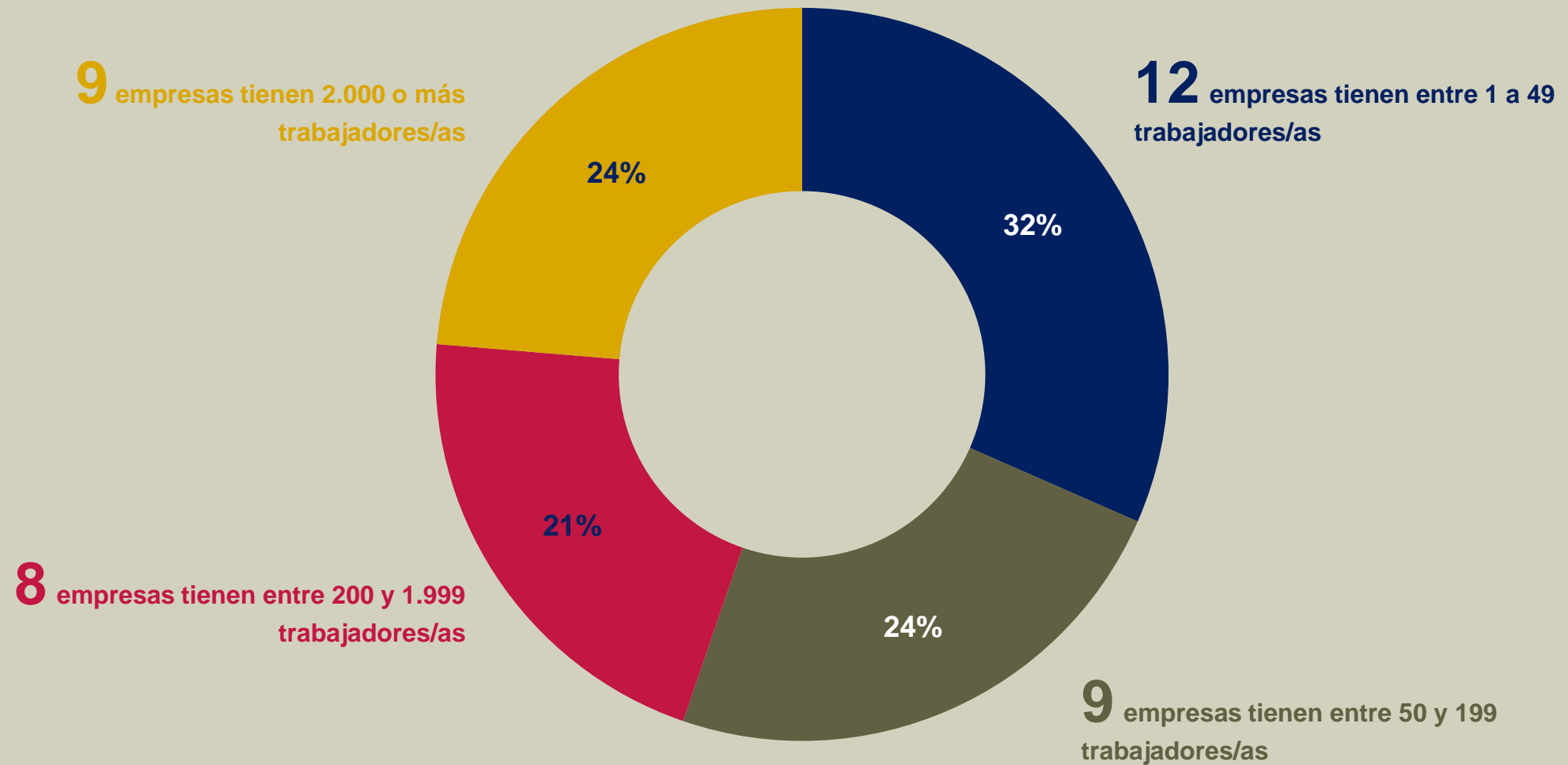
**7** empresas en Industria Manufacturera o Suministro de Energía. Incluye empresas dedicadas a la industria manufacturera y al suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.

**8** empresas proveen servicios sociales y actividades administrativas y profesionales. Incluye empresas dedicadas a la enseñanza; servicios de salud y asistencia social; actividades profesionales, científicas y técnicas; servicios administrativos y de apoyo; administración pública y defensa; y actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas

**10** empresas dedicadas al Comercio, Transporte y Comunicaciones. Incluye empresas dedicadas al comercio al por mayor y al por menor, al transporte y almacenamiento y empresas de información y comunicaciones.



# EMPRESAS DE DIVERSOS TAMAÑOS



# QUIÉNES RESPONDIERON LA ENCUESTA DENTRO DE CADA EMPRESA



## CARGO

47% gerencias o subgerencias

39% jefaturas

13% analistas expertos/as

## ÁREA

50% recursos humanos y desarrollo organizacional

21% gerencia general

11% comunicaciones

8% administración y finanzas

5% área jurídica

5% asuntos corporativos

## SEXO

74% mujeres

26% hombres



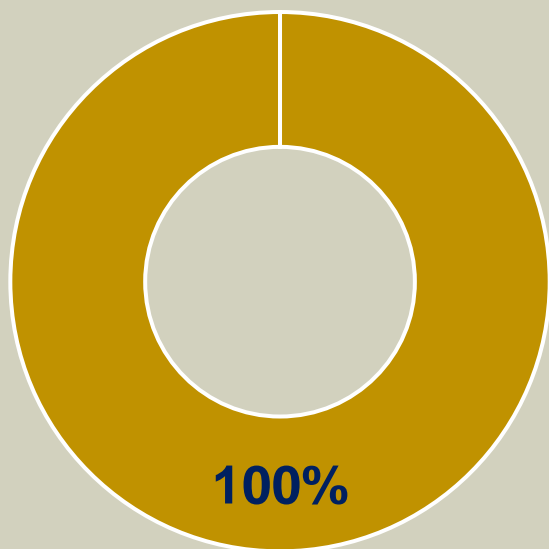
INICIATIVA  
DE PARIDAD  
DE GÉNERO  
CHILE

## **IV. Protocolos de las empresas frente al COVID-19.**

# 100% DE LAS EMPRESAS DISEÑARON PROTOCOLOS EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS



## PROPORCIÓN DE EMPRESAS QUE HAN DISEÑADO PROTOCOLOS PARA ENFRENTAR LA EMERGENCIA SANITARIA



Fuente: Elaboración propia.

Las 38 empresas IPG han diseñado protocolos específicos para enfrentar la actual emergencia sanitaria, donde se definen los procedimientos y medidas adoptadas para el cuidado, protección y seguridad de las y los trabajadores. Las medidas adoptadas son de diversa índole, pero se pueden agrupar en 4 dimensiones:

1. Redefinición de las formas de producir y organizar el trabajo.
2. Información, comunicación y educación para el autocuidado.
3. Monitoreo y cuidado de la salud de trabajadores/as.
4. Procedimientos de sanitización e higiene.

Complementariamente, algunas empresas han creado uno o varios Comités para el manejo de la crisis que, entre otras cosas, se encargan del diseño y actualización constante del protocolo, del seguimiento de la situación y necesidades de las y los trabajadores y de las medidas necesarias para mantener la empresa en funcionamiento –haciendo seguimiento a la continuidad operacional, estimando el impacto en la productividad, diseñando alternativas productivas, etc. –.

# 1. REDEFINICIÓN DE LAS FORMAS DE PRODUCIR Y ORGANIZAR EL TRABAJO



La restricción del contacto entre personas a través de medidas de distanciamiento físico y aislamiento social es, sin duda, la medida más efectiva para contener el contagio y propagación del COVID-19, así lo recomiendan la Organización Mundial de la Salud y la Autoridad Sanitaria Nacional. En esta línea, las políticas que han tomado los países a nivel mundial y Chile, en particular, apuntan en esta dirección, promoviendo medidas como la cancelación de eventos públicos, la suspensión de clases, cierre de centros comerciales y restaurantes, cuarentenas obligatorias a grupos de la población con mayor riesgo, a aquellas ciudades con mayores focos de contagio, cuarentenas nacionales y, llegado el momento, medidas para asegurar el retorno seguro y paulatino de la actividad económica.

En lo que respecta al rol de las empresas, el 13 de marzo las autoridades nacionales hicieron un llamado a las y los empleadores a no exponer a sus trabajadores/as y considerar la implementación de teletrabajo para reducir los riesgos de contagio. El 19 de marzo, a través del dictamen 1239/005, la Dirección del Trabajo sugiere diversas medidas alternativas para el cumplimiento de las obligaciones que emanan de los contratos de trabajo, entre las que destacan la prestación de servicios a distancia, pactos con las y los trabajadores para instaurar horarios diferidos, convenir sistemas de turnos, entre otras.

**Las 38 empresas IPG que respondieron la encuesta han implementado varias medidas que están en sintonía con lo promovido por los organismos internacionales y lo sugerido por la autoridad nacional, a través de la redefinición y flexibilización de las formas de producir y organizar el trabajo.**

# REDEFINICIÓN DE LAS FORMAS DE PRODUCIR Y ORGANIZAR EL TRABAJO



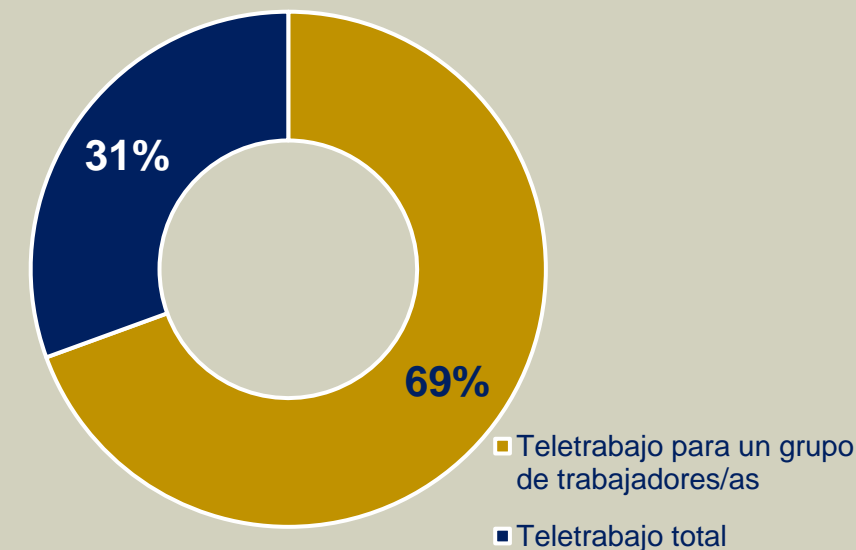
Todas las empresas han promovido formas de trabajo a distancia. Pero, **sólo el 31% está implementando teletrabajo para todas las y los trabajadores**. En cambio, lo más común es la instauración de trabajo a distancia para un segmento de trabajadores y trabajadoras cuyas labores pueden, efectivamente, ser realizadas desde sus hogares (69% de las empresas).

De acuerdo con lo informado por 12 de las 25 empresas que están en esta situación, en promedio, el 41% de las personas que emplean continúan realizando sus funciones de manera presencial. El perfil de estos trabajadores/as es el siguiente:

- ❖ **Las labores presenciales son más comunes entre los cargos operativos, cuyas funciones suelen estar ligadas a la capacidad productiva de la empresa y, por tanto, condicionan la continuidad de su funcionamiento. Esta es la situación de 7 empresas que pertenecen preferentemente a “Actividades primarias”, “Industria manufacturera y suministro de energía” y “Comercio, transporte y comunicaciones”.**
- ❖ **También se menciona la necesidad de realizar labores presencialmente entre altos cargos y algunos cargos administrativos y de soporte como secretarías, recepcionistas, guardias y personal de aseo. 5 empresas mencionan este perfil de trabajadores/as presenciales, que es más común en empresas de actividades terciarias.**

Finalmente, 9 empresas especificaron la situación de teletrabajo según sexo de sus trabajadores. Aunque es un universo muy pequeño como para realizar algún tipo de conclusión, se observa que entre los hombres, existe, en promedio, una mayor tendencia a realizar labores presencialmente en el actual contexto: 55,4% versus el 34,8% de las mujeres.

## DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN SITUACIÓN DE TELETRABAJO



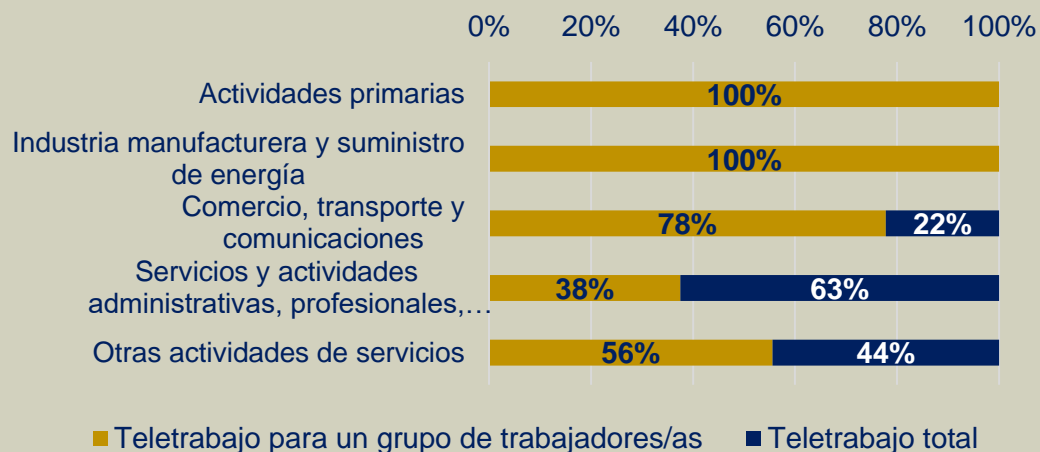
Fuente: Elaboración propia.

Nota: La proporción se calcula en base a 36 empresas, excluyéndose a 2 organizaciones que no entregaron información sobre la situación de teletrabajo.

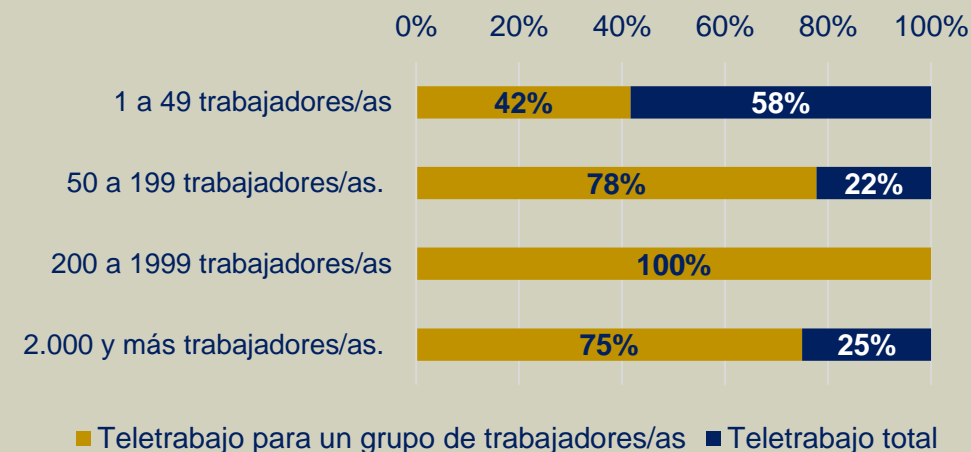
# REDEFINICIÓN DE LAS FORMAS DE PRODUCIR Y ORGANIZAR EL TRABAJO. Algunos datos.



**DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN SITUACIÓN DE TELETRABAJO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**



**DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN SITUACIÓN DE TELETRABAJO Y TAMAÑO DE LA EMPRESA**



Las empresas dedicadas a “Actividades primarias” e “Industria manufacturera y suministro de energía” solo han instaurado teletrabajo para un grupo de trabajadores/as. En el “Comercio, transporte y comunicaciones” la proporción de empresas con teletrabajo total es de un 22%. Finalmente, entre las empresas dedicadas a “Otras actividades de servicios” (44%) y, especialmente, a “Servicios sociales y actividades administrativas y profesionales” (62,5%) el teletrabajo para todas las y los trabajadores es una práctica más común.

No hay una relación clara entre número de trabajadores/as y la proporción de empresas con prácticas de teletrabajo total. El teletrabajo total es más común entre las empresas con menos de 50 trabajadores/as (58%), luego entre aquellas con más de 2.000 personas (25%) y aquellas con un rango de entre 50 y 199 trabajadores/as (22%). Entre las empresas con 200 a 1.999 trabajadores/as solo hay teletrabajo para un segmento de las personas.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las proporciones se calculan en base a 36 empresas, excluyéndose a 2 organizaciones que no entregaron información sobre la situación de teletrabajo.

# REDEFINICIÓN DE LAS FORMAS DE PRODUCIR Y ORGANIZAR EL TRABAJO



En las 25 empresas IPG con teletrabajo para un grupo de trabajadores y trabajadoras, las prácticas más comunes para la restricción del contacto y prevención del contagio entre quienes siguen realizando presencialmente sus labores son:

- ❖ **Horarios diferidos de ingreso y salida** de las y los trabajadores para que eviten aglomeraciones en el espacio público, especialmente en los medios de transporte durante las horas punta.
- ❖ **Instauración de sistemas de turnos para la rotación periódica** del grupo de trabajadores/as que asisten presencialmente a sus labores. Ello permite limitar el número de personas que comparten un mismo espacio de trabajo y, al mismo tiempo, aliviana las ciudades y espacios públicos, especialmente las aglomeraciones en los medios de transporte público.
- ❖ Implementación de **opciones de jornadas laborales comprimidas**, para reducir la movilización de las y los trabajadores/as desde sus hogares al lugar de trabajo.
- ❖ Estrategia para el funcionamiento y mantenimiento del servicio con una **menor dotación** de trabajadores/as, con identificación de funciones críticas para la continuidad.
- ❖ Restricción e implementación de **protocolos para el acceso de personas externas** a los lugares de trabajo.
- ❖ **Restricción y/o suspensión de reuniones presenciales**, tanto internas como externas, eventos públicos y viajes a regiones con motivaciones laborales. En los casos en que se realicen actividades presenciales y/o viajes a regiones, se han definido protocolos y criterios objetivos para la evaluación del caso a caso.
- ❖ Reforzamiento de la **segregación de las áreas de trabajo y de los espacios de encuentro**, facilitando la distancia física entre las y los trabajadores. Por ejemplo, disponiendo de más comedores, haciendo turnos para el horario de almuerzo, facilitando medios de transporte privado, entre otras.



# REDEFINICIÓN DE LAS FORMAS DE PRODUCIR Y ORGANIZAR EL TRABAJO



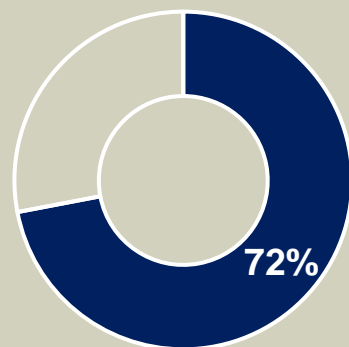
En las 38 empresas que han instaurado formas de teletrabajo, se han implementado algunas prácticas para facilitar la coordinación dentro de los equipos y con grupos externos:

- ❖ **Medidas para la viabilidad y eficacia del trabajo a distancia:** Las empresas mencionan diversas acciones para asegurar la viabilidad del teletrabajo, como la entrega de computadores, facilitación de acceso a internet y VPN que cuente con sistemas informáticos y servidores corporativos, implementación de plataformas y aplicaciones virtuales para la realización de videollamadas, gestión y seguimiento de proyectos, etc. Algunas empresas han realizado instructivos y/o capacitaciones sobre el uso de estas plataformas. Finalmente, algunas empresas han implementado medidas respecto a la distribución horaria de las jornadas laborales, para asegurar que no sobrepasen las horas pactadas.
- ❖ **Medidas para la gestión y coordinación del teletrabajo:** Las empresas han instaurado nuevos mecanismos de seguimiento y comunicación periódica entre los equipos y trabajadores/as, realizando reuniones virtuales de coordinación, formalizando el registro de acuerdos y compromisos adquiridos por las y los trabajadores, instaurando reportes periódicos de los productos y actividades desarrolladas, entre otras. Cabe señalar que este tipo de medidas facilita, además, la evaluación y gestión del desempeño de las y los trabajadores, en muchos casos, conducentes a bonos u otro tipo de compensaciones.
- ❖ **Estrategia corporativa para la continuidad y flexibilización de la relación con clientes, proveedores, empresas contratistas u otros agentes externos:** Las empresas mencionan diversas medidas para facilitar y flexibilizar el vínculo con personas externas a la organización, como la digitalización de los procesos de diálogo y coordinación y la flexibilización y priorización de los plazos y productos comprometidos por clientes o proveedores.

# REDEFINICIÓN DE LAS FORMAS DE PRODUCIR Y ORGANIZAR EL TRABAJO. Algunos datos.



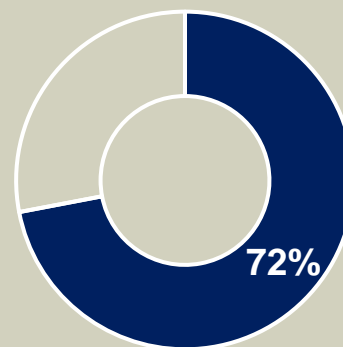
## EMPRESAS CON HORARIOS DIFERIDOS



El 72% de las empresas con teletrabajo para un segmento de trabajadores/as, cuenta con horarios diferidos.

- ❖ Esta medida es más común en la “Industria manufacturera y suministro de energía” (83%) y en “Otras actividades de servicios (80%). En cambio, está menos presente en “Servicios sociales y actividades administrativas y profesionales” (33%).
- ❖ Es más común en empresas con más de 2.000 trabajadores/as (83%) y con menos de 50 trabajadores/as (80%).

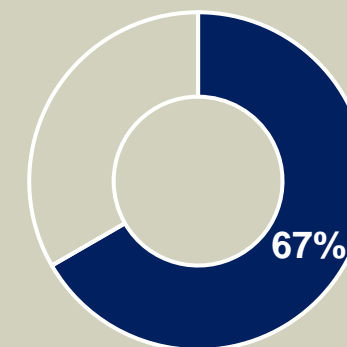
## EMPRESAS CON ROTACIÓN DE TURNOS



El 72% de las empresas con teletrabajo para un segmento de trabajadores/as, tiene un sistema de rotación periódica de turnos de trabajadores/as.

- ❖ Esta medida es más común en el “Comercio, transporte y comunicaciones” (86%) y en la “Industria manufacturera y suministro de energía (83%). En cambio, está menos presente en las empresas dedicadas a “Actividades primarias” (50%).
- ❖ Es más común en empresas que cuentan con 200 a 1.999 trabajadores/as (100%) y las de menos de 50 personas (80%).

## EMPRESAS CON JORNADAS COMPRIMIDAS



El 67% de las empresas con teletrabajo para un segmento de trabajadores/as, ha implementado jornadas comprimidas para reducir la movilización de las y los trabajadores/as.

- ❖ Esta medida es más común en empresas dedicadas a “Otras actividades de servicio” (80%) y está menos presente en aquellas que realizan “Actividades primarias” (50%) y “Servicios sociales y actividades administrativas y profesionales” (33%).
- ❖ Es más común en empresas que cuentan con 50 a 199 trabajadores/as (86%) y aquellas con 200 a 1.999 trabajadores/as (86%).

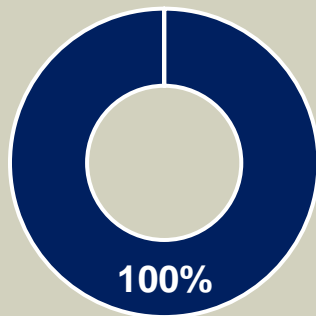
Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las proporciones incluyen solo a las 25 empresas que tienen teletrabajo solo para un grupo de trabajadores/as.

# REDEFINICIÓN DE LAS FORMAS DE PRODUCIR Y ORGANIZAR EL TRABAJO. Algunos datos.

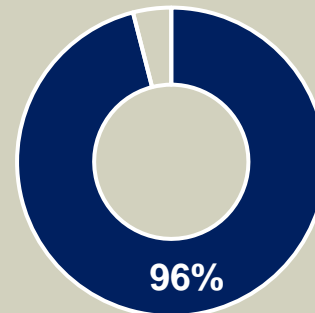


## EMPRESAS QUE HAN CANCELADO LAS REUNIONES PRESENCIALES



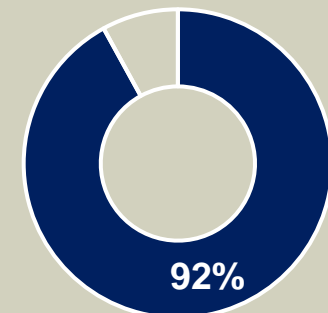
El 100% de las empresas con teletrabajo para un segmento de trabajadores/as, ha cancelado todas las reuniones presenciales.

## EMPRESAS CON MEDIDAS DE DISTANCIAMIENTO FÍSICO



El 96% de las empresas con teletrabajo para un segmento de trabajadores/as, ha establecido medidas para la separación y distanciamiento físico de los grupos de trabajadores/as durante la jornada laboral. El 4% restante señala que este tipo de medidas no aplica a la realidad de su empresa (equivalente a 1 empresa).

## EMPRESAS QUE HAN CANCELADO LOS VIAJES LABORALES A REGIONES



El 92% de las empresas con teletrabajo para un segmento de trabajadores/as, ha cancelado todos los viajes a regiones del país con motivaciones laborales. Un 4% declara no estar implementando este tipo de medidas (equivalente a 1 empresa) y un 4% señala que este tipo de acciones no aplican a la realidad de su organización (1 empresa).

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las proporciones incluyen solo a las 25 empresas que tienen teletrabajo solo para un grupo de trabajadores/as.

## 2. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL AUTOCUIDADO



De acuerdo con lo estipulado en el dictamen 1116/04, la Dirección del Trabajo señala que las y los empleadores deben informar a sus dependientes de los posibles riesgos asociados a la prestación de servicios. Complementa que, considerando las circunstancias actuales, también debiesen proporcionar efectiva y oportunamente, la información actualizada que declare la autoridad sanitaria, destinada a la prevención y contención del virus.

En esta línea, **las 38 empresas IPG han implementado una serie de medidas para la entrega de información y educación sobre prácticas de autocuidado y han instaurado planes de comunicación continua** con las y los trabajadores y, también, con otros grupos de interés.

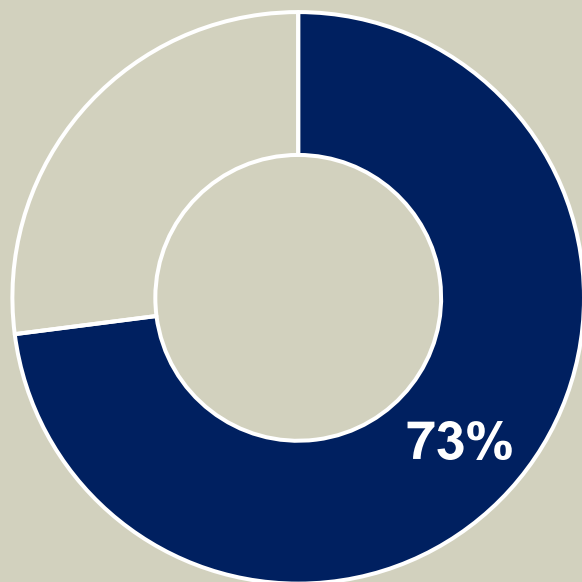
Las prácticas más comunes de las 38 empresas IPG son:

- ❖ Elaboración de charlas y/o difusión de instructivos sobre prácticas de higiene y autocuidado para prevenir contagios en el lugar de trabajo, espacios públicos y/o dentro los hogares. Incluye protocolos de uso de espacios comunes, de sanitización y cuidado del espacio individual en el lugar de trabajo (como artículos de oficina personales), de limpieza de manos, etc.
- ❖ Difusión de información para el cuidado de la salud mental de las y los trabajadores.
- ❖ Estrategia comunicacional transparente y alineada e instancia de comunicación interna diaria y actualizada con las y los trabajadores. Se les informa sistemáticamente sobre las políticas a nivel nacional, reajustes de los protocolos internos, situación de trabajadores/as, etc. Además, se recogen y retroalimentan sus preocupaciones y necesidades personales y familiares. En algunos casos, se ha dispuesto un correo electrónico y/o n° telefónico con el fin exclusivo de levantar las inquietudes de las y los trabajadores.
- ❖ Campañas comunicacionales dirigidas a grupos de interés sobre autocuidado y para la socialización de protocolos y medidas que implican a la comunidad externa (relación con clientes, continuidad de servicios y oficinas, etc.).

# INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL AUTOCUIDADO. Algunos datos.



## EMPRESAS QUE REALIZAN CHARLAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE AUTOCUIDADO



Fuente: Elaboración propia.

El 73% de las empresas realiza charlas de prevención y promoción del autocuidado entre las y los trabajadores. De éstas, un 19% declara que este tipo de medidas estaban instauradas previamente dentro de su empresa.

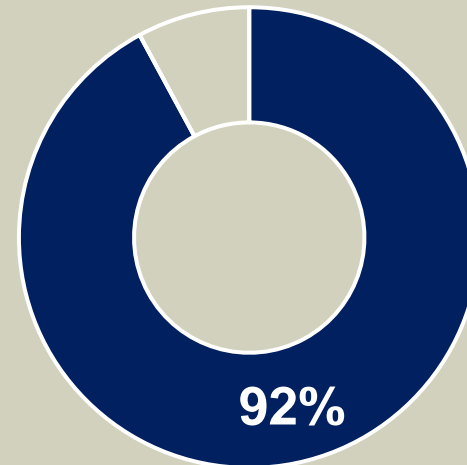
Hay leves variaciones entre empresas:

- ❖ Esta práctica es más común en las empresas que se dedican a “Otras actividades de servicios” (89%) y las de “Comercio, transporte y comunicaciones” (80%). Por su parte, es menos mencionada entre las empresas que proveen “Servicios sociales y actividades administrativas y profesionales” (38%). En el resto de ramas de actividad económica se encuentra en torno al promedio: “Industria manufacturera y suministro de energía” (71,4%) y “Actividades primarias” (75%).
- ❖ En relación al tamaño de la empresa, esta medida es menos común en las organizaciones que cuentan con menos de 50 trabajadores/as (50%). En el resto de las empresa según tamaño, la proporción supera el 75%.

# INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL AUTOCUIDADO. Algunos datos.



## PROPORCIÓN DE EMPRESAS CON PLAN DE COMUNICACIONES EMPÁTICO DIRIGIDO A TRABAJADORES/AS Y GRUPOS DE INTERÉS



Fuente: Elaboración propia.

---

El 92% de las empresas está implementando un plan de comunicaciones empático dirigido a trabajadores, trabajadoras y grupos de interés. Un 3% declara no estar implementando este tipo de medidas (equivalente a 1 empresa ) y 5% señala que este tipo de acciones no aplican a la realidad de su organización.

### 3. MONITOREO Y CUIDADO DE LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES



La identificación de factores individuales de riesgo -edad avanzada y presencia de enfermedades médicas crónicas-, el diagnóstico de personas potencialmente contagiadas y su aislamiento temprano son instancias decisoras para la protección de las y los trabajadores y la prevención de situaciones de contagio en el lugar de trabajo (OSHA, 2020).

En esta línea, **las empresas han implementado una serie de medidas para el monitoreo y cuidado de la salud de las y los trabajadores.**

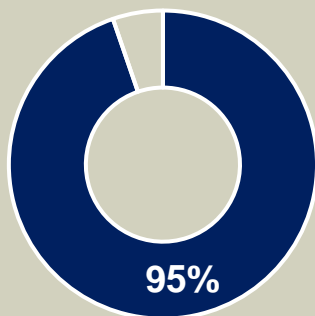
Las prácticas más comunes de las 38 empresas IPG son:

- ❖ Procedimientos para el monitoreo del estado de salud y protocolos para la detección de trabajadores/as y familiares potencialmente contagiados. Control de temperatura al ingreso y salida del trabajo, realización de exámenes médicos, aplicación de encuestas para la identificación de síntomas, etc.
- ❖ Medidas para el acompañamiento y cuidado de la salud mental de las y los trabajadores. Procedimientos para el levantamiento de su estado emocional y psicológico, desarrollo de planes de apoyo en casos específicos, generación de instancias grupales para la contención y acompañamiento colectivo, disponibilidad de apoyo profesional, etc.
- ❖ Servicio gratuito de consultas médicas para las y los trabajadores, con la entrega de recetas médicas, órdenes de exámenes y derivaciones a especialistas.
- ❖ Campañas de vacunación gratuita y preventiva contra la influenza.
- ❖ Promoción de las cuarentenas preventivas entre las y los trabajadores que pertenecen a la población de riesgo. En los casos en que es posible, se complementa con teletrabajo.
- ❖ Implementación de protocolos específicos para cuando una persona está diagnosticada y/o potencialmente contagiada.

# MONITOREO Y CUIDADO DE LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES. Algunos datos.

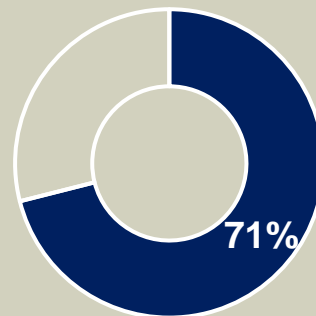


## EMPRESAS CON TELETRABAJO PARA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE RIESGO



En el 95% de las empresas, las y los trabajadores que son población en situación de riesgo se encuentran teletrabajando. El 5% de las empresas restantes señalan que esta medida no aplica a la realidad de su empresa.

## EMPRESAS CON CAMPAÑA DE VACUNACIÓN CONTRA LA INFLUENZA

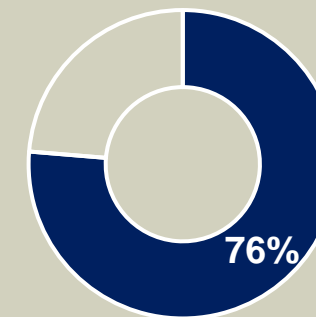


El 71% de las empresas realiza campañas de vacunación contra la influenza adelantadas y gratuitas para las y los trabajadores.

- ❖ Esta práctica es más común entre las empresas de “Comercio, transporte y comunicaciones” (90%) e “Industria manufacturera y suministro de energía” (86%). Por su parte, disminuye entre aquellas dedicadas a “Actividades primarias” (50%) y de “Servicios sociales y actividades administrativas y profesionales” (37,5%).

- ❖ El 88% de las empresas con 200 o más trabajadores/as tiene esta práctica. En empresas de menos de 200 trabajadores/as, la proporción baja al 57%.

## EMPRESAS CON PROTOCOLOS EN CASO DE PERSONAS CONTAGIADAS



El 76% de las empresas diseñó un protocolo específico para cuando una persona está diagnosticada y/o potencialmente contagiada.

- ❖ El 100% de las empresas en “Actividades primarias” y de la “Industria Manufacturera o suministro de energía” tienen protocolos. En los otros sectores, la proporción oscila entre el 60% y 70% de las empresas.

- ❖ El 100% de las empresas con 200 o más trabajadores/as tienen protocolos. En las empresas con menos de 200 trabajadores/as, la proporción disminuye a un 57%.



## 4. PROCEDIMIENTOS DE SANITIZACIÓN E HIGIENE



El virus que produce la enfermedad COVID – 19 se transmite, en la mayoría de los casos, a través de grandes gotas respiratorias y por contacto directo.

Dado que, hasta la fecha, se desconoce cuánto sobrevive el virus en el medio ambiente y las condiciones que afectan su sobrevivencia en las diversas superficies, el Ministerio de Salud recomienda la limpieza y desinfección permanente de espacios de uso público y de los lugares de trabajo. Asimismo, destaca la importancia del uso de productos que contengan agentes antimicrobianos que, se sabe, son efectivos contra el coronavirus y de la utilización de elementos de protección personal cuando se está realizando la limpieza (Ministerio de la Salud, 2020).

Complementariamente, mediante el dictamen 1116/04, la Dirección del Trabajo ha destacado la responsabilidad de las y los empleadores de mantener las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de las y los trabajadores durante su desempeño laboral.

Las prácticas más comunes de las 38 empresas IPG son:

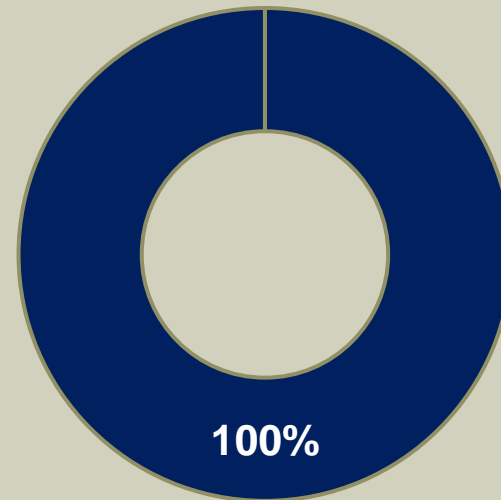
- ❖ Limpieza y desinfección reiterada de las instalaciones y los puestos de trabajo. Con especial atención en los espacios comunes como escaleras y pasamanos, ascensores, manijas de las puertas, cocina, baños; y en los espacios individuales, escritorios, sillas, computadores, teclados, mouse y otros equipos.
- ❖ Disposición de artículos desinfectantes en espacios comunes, áreas de tránsito y oficinas, como dispensadores de alcohol gel, cloro, aerosol desinfectante, jabón, etc.
- ❖ Entrega de kit de sanitización personal a trabajadores y trabajadoras, que contiene: mascarillas, alcohol gel, paños desinfectantes, mascarillas, guantes, etc.

# PROCEDIMIENTOS DE SANITIZACIÓN E HIGIENE

## Algunos datos



### PROPORCIÓN DE EMPRESAS CON ACCIONES DE SANITIZACIÓN Y DESINFECCIÓN PERIÓDICA



Fuente: Elaboración propia.

La proporción se calcula sobre la base de 25 empresas, en las que hay trabajadores/as asistiendo presencialmente a sus lugares de trabajo.

Pilar esencial de los protocolos, el 100% de las empresas donde hay trabajadores y trabajadoras asistiendo a sus puestos de trabajo realiza acciones de sanitización y desinfección periódica de puestos de trabajo.



INICIATIVA  
DE PARIDAD  
DE GÉNERO  
CHILE

**V. ¿Cuáles son los principales desafíos que han enfrentado las organizaciones en el actual contexto?**

# ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES DESAFÍOS QUE HAN ENFRENTADO LAS ORGANIZACIONES EN EL ACTUAL CONTEXTO?



Las 38 empresas IPG mencionaron los principales desafíos que están enfrentando dentro de su organización en esta emergencia sanitaria. A continuación, se sintetizan los principales desafíos que mencionaron las empresas.

- ❖ Cuidado de las y los trabajadores y continuidad operacional y/o del servicio. El 50% de las empresas menciona que uno de los principales desafíos que están enfrentando actualmente es cómo mantener la continuidad operacional y/o del servicio, protegiendo la salud y seguridad de las y los trabajadores, especialmente cuando éstas entregan servicios de uso esencial a nivel nacional y/o cuando la continuidad del servicio está condicionada a la presencialidad de algunos trabajadores/as.
- ❖ Desafíos de coordinación con grupos de interés. El 32% de las empresas menciona el desafío de coordinación de sus relaciones externas, ya sea con clientes, proveedores, empresas contratistas y/u otro tipo de agente externo. Por ejemplo, desafíos vinculados a la atención de las y los clientes; variaciones en la oferta y demanda; flexibilización de la relación y compromisos con clientes, proveedores, empresas contratistas u otros agentes externos; entre otras.
- ❖ Desafíos de comunicación y coordinación interna. El 24% de las empresas menciona como uno de los principales desafíos la comunicación y coordinación al interior del equipo de trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, desafíos asociados a la comunicación de las medidas implementadas; generación, coordinación y seguimiento de las rutinas de trabajo a distancia; ejercicio de liderazgos y gestión de proyectos a distancia, entre otras.
- ❖ Responsabilidades de cuidado de las y los trabajadores. El 24% de las empresas menciona como uno de los principales desafíos la promoción de conciliación y apoyo a las y los trabajadores y, especialmente, aquellos con responsabilidades de cuidado en sus hogares. Especial mención para el caso de las madres y padres con hijos/a en edad escolar.

# ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES DESAFÍOS QUE HAN ENFRENTADO LAS ORGANIZACIONES EN EL ACTUAL CONTEXTO?



Las 38 empresas IPG mencionaron los principales desafíos que están enfrentando dentro de su organización en esta emergencia sanitaria. A continuación se sintetizan los principales desafíos que mencionaron las empresas.

- ❖ **Concientización y promoción de prácticas de autocuidado.** El 21% de las empresas menciona como uno de los principales desafíos la implementación de medidas efectivas para la concientización y promoción de prácticas de autocuidado entre las y los trabajadores, como la importancia de cumplir con el protocolo, la resolución de sus inquietudes al respecto, la fiscalización de que las prácticas de higiene y sanitización se cumplan, entre otras.
- ❖ **Desafíos asociados al teletrabajo.** El 18% de las empresas menciona que uno de los principales desafíos está asociado a cómo implementar y hacer viable el teletrabajo, desde cuestiones más técnicas, como disposición de herramientas y plataformas, acceso a internet y a equipos de trabajo, hasta desafíos asociados a la productividad propiamente tal.
- ❖ **Desafíos económicos.** El 11% de las empresas menciona que uno de los principales desafíos que están enfrentando se relaciona con la incertidumbre financiera que implica el actual contexto.
- ❖ **Cuidado de la salud mental de las y los trabajadores.** El 11% de las empresas menciona que uno de los principales desafíos se asocia a cómo acompañar y apoyar el cuidado de la salud mental de las y los trabajadores.
- ❖ **Cuidado de las y los trabajadores que forman parte de la población de riesgo.** El 8% de las y los trabajadores menciona que uno de los principales desafíos que están enfrentando actualmente se asocia a cómo hacer efectiva la seguridad y protección de las y los trabajadores que forman parte de la población de riesgo. En general, se ha enfrentado este desafío con medidas de teletrabajo, pero sigue siendo una preocupación para las empresas.

# PRINCIPALES DESAFÍOS



## PRINCIPALES DESAFÍOS IDENTIFICADOS POR LAS EMPRESAS FRENTE AL CONTEXTO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia.



INICIATIVA  
DE PARIDAD  
DE GÉNERO  
CHILE

## **VI. Emergencia y género. Las interrogantes desde el sector privado.**

# EMERGENCIA Y GÉNERO. LAS INTERROGANTES DESDE EL SECTOR PRIVADO.



Aunque en términos epidemiológicos no haya diferencias de sexo a nivel de contagio, en otros sentidos quizás menos evidentes, **el virus afecta más a las mujeres y en muy diversos ámbitos**. Sólo por nombrar algunos ejemplos, **hoy las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores de salud y asistencia social (71% según la Encuesta Nacional de Empleo, 2020) y están en la primera línea de la lucha contra COVID-19; las labores domésticas y de cuidados que recaen principalmente sobre las mujeres**, hoy se están incrementando enormemente con el cierre de los colegios y la demanda de cuidado de la población con mayor riesgo. Asimismo, el empleo vinculado a los servicios de cuidados se ve especialmente afectado, dato relevante considerando que en Chile el 1 de cada 10 de las mujeres ocupadas lo hace como trabajadora de casa particular —la mitad sin un contrato firmado—, y los mecanismos para protegerlo son escasos.

**Cuando el impacto de la crisis sanitaria es diferenciado por género, es evidente que el manejo de la crisis también debe serlo**. Así como urgen políticas públicas con enfoque de género, se requiere también un manejo privado en esta línea y para lograrlo, el rol de las empresas es vital. En consistencia con lo anterior, las empresas encuestadas han identificado al menos 4 desafíos que demandan una perspectiva de género y que la secretaria ejecutiva de IPG Chile, a cargo de ComunidadMujer, comenta y analiza a continuación.



# EMERGENCIA Y GÉNERO. LAS INTERROGANTES DESDE EL SECTOR PRIVADO.



## 1. ¿Por qué y cómo promover un liderazgo con perspectiva de género?

Aunque hoy las mujeres están subrepresentadas en los cargos de toma de decisión dentro de las empresas y representan solo el 6% de los miembros de los directorios y el 10% de los cargos de gerencias de las empresas más importantes del país (ComunidadMujer, 2018), es vital potenciar la paridad de género en los comités y otras instancias de decisión estratégica dentro de las empresas para enfrentar esta crisis. Ello permitirá incluir la perspectiva y experiencia de las mujeres y un enfoque de género en la respuesta inmediata a la crisis y su impacto a mediano y largo plazo en un contexto de reactivación. De hecho, las experiencias internacionales demuestran que el manejo de crisis y/o desastres es más efectivo con la participación activa de las mujeres en la toma de decisión (PNUD, 2020). En este sentido, para asegurar un manejo organizacional con perspectiva de género recomendamos a las empresas IPG:

- ✓ Impulsar la presencia equitativa y liderazgo de las mujeres en los comités de crisis y en otras instancias de manejo organizacional de la crisis asociada al COVID-19. Complementariamente, es importante procurar la presencia de las áreas y personas que hoy están encargadas de transversalizar la perspectiva de género a nivel organizacional en el día a día.
- ✓ Implementar un liderazgo y manejo organizacional con perspectiva de género. Para ello, es necesario asegurar la disponibilidad y utilización de datos desagregados por sexo al momento de diseñar e implementar las medidas para hacer frente a la crisis. De esta manera, se podrá evaluar su pertinencia en función del impacto diferenciado que podrían tener entre hombres y mujeres. Contemplar tanto datos de gestión interna, como tasas de contagio, uso de arreglos de trabajo flexible y repercusiones de las decisiones para hacer frente a la crisis económica; como información respecto a la situación y necesidades de las y los trabajadores (constitución familiar, presencia de personas dependientes de cuidado, incidencia de violencia doméstica, etc.).
- ✓ Declarar públicamente el compromiso de la alta dirección y cargos gerenciales con un manejo de la crisis con perspectiva de género. Complementariamente, se pueden contemplar instancias de sensibilización y capacitación de altos cargos sobre cómo la crisis afecta de manera diferenciada a las mujeres y dimensiones a considerar para un manejo organizacional con perspectiva de género.

# EMERGENCIA Y GÉNERO. LAS INTERROGANTES DESDE EL SECTOR PRIVADO.



## 2. ¿Cómo promover formas de trabajo flexibles con perspectiva de género y compatibles con las responsabilidades domésticas y de cuidados no remunerado?

El cierre masivo de escuelas ha afectado particularmente a las mujeres, porque todavía tienen gran parte de la responsabilidad del cuidado de las y los niños. En Chile, las mujeres realizan tres veces más trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres (Encuesta de Uso del Tiempo, 2015) y el cuidado de los familiares con el virus, aumenta la carga. Sin embargo, esta crisis sanitaria y las medidas de teletrabajo masivas que se han debido implementar para enfrentarla, ofrecen una oportunidad para avanzar hacia patrones de corresponsabilidad parental que permitan que el trabajo a la distancia sea un buen mecanismo de conciliación y armonización de los tiempos familiares, personales y laborales, tanto para hombres como para mujeres.

El confinamiento sostenido ha hecho visible lo ardua y demandante que son las labores domésticas y de cuidado; en particular, hoy los hombres son espectadores directos y, en algunos casos, están asumiendo un rol más activo en la resolución de estas necesidades. La evidencia internacional permite suponer que este tipo de experiencias podrían resultar en formas de división sexual del trabajo más corresponsables. De hecho, evidencia internacional sobre el impacto del uso de licencias de cuidado entre padres trabajadores da algunas luces al respecto y ha demostrado que al ser principales responsables del cuidado de sus hijos/as, han cambiando sostenidamente la forma en que se vinculan con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (OCDE, 2020).

¿Cuál es el rol que pueden cumplir las empresas para avanzar en esta dirección? Recomendamos a las empresas IPG:

- ✓ A corto plazo, cuando se definan las estrategias de reorganización del trabajo (quiénes teletrabajarán o accederán a otras formas de trabajo flexible, quienes cumplirán con los turnos presenciales), tomar en consideración elementos que vayan más allá de la descripción del cargo, como las necesidades y el contexto familiar de las y los trabajadores.

# EMERGENCIA Y GÉNERO. LAS INTERROGANTES DESDE EL SECTOR PRIVADO.



2. **¿Cómo promover formas de trabajo flexibles con perspectiva de género y compatibles con las responsabilidades domésticas y de cuidados no remunerado?**
  - ✓ A corto plazo, apoyar a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de cuidado en el trabajo a la distancia. Por ejemplo, reevaluando la rigidez de los tiempos de trabajo remunerado y apoyando a las y los trabajadores en la priorización de sus labores remuneradas, para facilitar la gestión de su tiempo y su productividad durante el desempeño de trabajo remunerado.
  - ✓ A corto plazo, cuando se requiere la presencia del trabajador/a, considerar opciones de apoyo alternativo para la resolución de la demanda interna de cuidados. Por ejemplo, apoyo económico.
  - ✓ A mediano plazo, ofrecer diversas opciones de trabajo flexible que puedan responder a las necesidades de las y los trabajadores. Por ejemplo, horario de trabajo flexible, reducción temporal de las jornadas, jornadas comprimidas, banco de horas libres, teletrabajo, entre otras.
  - ✓ A mediano plazo, impulsar medidas para el reconocimiento, reducción y redistribución de las labores domésticas y de cuidado no remunerado. Al respecto, es vital promover la corresponsabilidad:
    - ✓ En la implementación de políticas de gestión y recursos humanos, disponiendo y promoviendo el uso igualitario de las opciones de trabajo flexible y permisos parentales entre hombres y mujeres.
    - ✓ Desarrollo de campañas comunicacionales, internas y externas, que promuevan la corresponsabilidad, desafíen los estereotipos tradicionales de género y hagan parte a los padres trabajadores, para que sean igualmente responsables de estas responsabilidades.

# EMERGENCIA Y GÉNERO. LAS INTERROGANTES DESDE EL SECTOR PRIVADO.



## 3. ¿Cómo abordar las situaciones de violencia doméstica?

El encierro preventivo del contagio puede exponerlas a mayores situaciones de violencia dentro del hogar. De hecho, la ONU ya ha advertido sobre el incremento de la violencia doméstica en países como China, Corea, Italia y Francia. En caso chileno no es la excepción, en marzo hubo más de 7 mil denuncias por violencia intrafamiliar a Carabineros y se han incrementado las llamadas telefónicas para solicitar orientación a los fono-ayuda dispuestos por Carabineros de Chile y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Se han identificado cuatro elementos vinculados al encierro que podrían explicar este incremento : i) el aumento del tiempo de convivencia entre el agresor y la mujer sujeto de violencia; ii) el incremento de los conflictos cotidianos por cuestiones familiares, aún más tensionados por el estrés asociado al encierro y la crisis sanitaria y económica que enfrentamos; iii) situaciones de violencia prolongada, sin interrupciones por actividades de la rutina diaria como compras, escuela, visita familiar, trabajo, etc.; y iv) la percepción de seguridad e impunidad en el agresor (PNUD, 2020).

Las empresas pueden tener un rol relevante en la prevención, detección y acompañamiento de casos de violencia de género, siendo un potencial agente para la sensibilización y acción sobre la problemática relativa a la violencia de género y para el fomento de la integración social y laboral de las mujeres víctimas.

En esta línea, recomendamos a las empresas IPG:

- ✓ Socializar ampliamente información sobre las acciones de prevención, atención, denuncia y protección desarrolladas por el sector público ante situaciones de violencia intrafamiliar.

# EMERGENCIA Y GÉNERO. LAS INTERROGANTES DESDE EL SECTOR PRIVADO.



## 3. ¿Cómo abordar las situaciones de violencia doméstica?

- ✓ Definir medios de contacto y una persona dentro del área de recursos humanos para apoyar, en el marco de la confidencialidad, a las mujeres que experimentan violencia doméstica y su derivación a las instancias de ayuda que correspondan.
- ✓ Desarrollar campañas comunicacionales e informativas de sensibilización y prevención sobre la violencia de género, dirigidas a hombres y mujeres.
- ✓ A mediano plazo, implementar una política anti-violencia e incorporar una política corporativa que contribuya a erradicar la violencia doméstica y familiar. Para ello, contemplar el levantamiento de un diagnóstico de la situación en la organización.
- ✓ A mediano plazo, desarrollar un programa de intervención que contemple la detección de casos, la oferta de servicios de apoyo para mujeres que viven violencia y para hombres que la ejercen. Este Programa debe contar con el desarrollo de un protocolo de prevención, acogida y derivación de violencia intrafamiliar y acoso sexual laboral. ComunidadMujer, siguiendo las recomendaciones que realizó la Corporación Domos el año 2008, plantea los siguientes aspectos a considerar para el desarrollo de este Programa:
  - ✓ Instale el tema mediante charlas, información en diarios murales, boletines o medios electrónicos.
  - ✓ Informe la política y los recursos especializados para atender las consultas del personal.
  - ✓ Asegure la confidencialidad para favorecer la apertura y confianza de las personas.
  - ✓ Refuerce la búsqueda de apoyo de las personas para salir del maltrato y mejorar sus vidas.

# EMERGENCIA Y GÉNERO. LAS INTERROGANTES DESDE EL SECTOR PRIVADO.



## 4. Impacto económico de la crisis: ¿por qué una perspectiva de género?

En Chile, la pobreza está feminizada y la proporción de hogares en situación de pobreza con jefatura femenina alcanza al 9,2% , mientras que entre los hogares liderados por hombres llega al 6,4%% (Encuesta CASEN 2017). Frente a la crisis económica, los hogares comandados por ellas son los más vulnerables, especialmente cuando la experiencia ya ha demostrado que las cuarentenas reducen considerablemente las actividades económicas de sectores con alta presencia de empleo femenino como el comercio o el turismo (ONU Mujeres, 2020).

¿Cómo adoptar un manejo de la crisis económica con perspectiva de género?

- ✓ Adoptar un manejo de la crisis económica con perspectiva de género, tomando en consideración interrogantes como la siguiente: ¿Las decisiones sobre el manejo de la crisis económica (reducciones de jornadas, suspensión de contrato, etc.) tiene repercusiones socioeconómicas diferenciadas por género?
- ✓ En relación con la cadena de suministros, procurar diversidad y priorizar el apoyo a empresas de mujeres. Flexibilizar requerimientos a empresas pequeñas y medianas que proveen a su empresa bienes y servicios y que están lideradas por mujeres (plazos, cobros, etc.).

**El impacto de esta emergencia sanitaria afecta en diversos niveles la vida de las mujeres, con consecuencias que van desde dimensiones que tradicionalmente han sido abordadas por las empresas pues forman parte de lo “público”, como la participación económica de las mujeres y su presencia en instancias de toma de decisiones, hasta aquellos espacios y relaciones que históricamente han formado parte de la vida “privada” de las mujeres, como son la división sexual de los cuidados, los desafíos de corresponsabilidad y las situaciones de violencia doméstica hacia las mujeres. Hoy más que nunca, cuando muchas mujeres están cumpliendo sus labores remuneradas desde el espacio doméstico, cuando los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado se confunden y cuando el límite del lugar de trabajo y el hogar casi ha desaparecido, las empresas son agentes responsables del cuidado y deben poner especial foco en la protección de las trabajadoras.**

# BIBLIOGRAFÍA



ComunidadMujer (2018). Ranking Mujeres en la Alta Dirección.

ComunidadMujer (2020). ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado en Chile.

Corporación DOMOS (2008). Manual “Prevención de violencia de pareja en el trabajo. La violencia no se queda en casa cuando hombres y mujeres salen a trabajar”.

Dirección del Trabajo (2020). Dictamen 1116/04. Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118384\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118384_recurso_pdf.pdf)

Dirección del Trabajo (2020). Dictamen 1239/005. Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-118427\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-118427_recurso_1.pdf)

Ministerio de Salud (2020). Protocolo de limpieza y desinfección de ambientes – COVID 19.

Disponible en: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/03/PROTOCOLO-DE-LIMPIEZA-Y-DESINFECCI%C3%93N-DE-AMBIENTES-COVID-19.pdf>

*Occupational Safety and Health Act*, OSHA (2020). Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. Disponible en: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>

OCDE (2020). *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*.

ONU Mujeres (2020). COVID – 19 en América Latina y el Caribe: Cómo incorporar a las mujeres y la igualdad de género en la gestión de la respuesta a la crisis.

PNUD (2020). Los impactos económicos del covid-19 y las desigualdades de género.

WEP (2020). *Covid-19 and gender equality: a call to action for the private sector*.



# INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO CHILE

Agradecemos a las 38 empresas IPG que compartieron las prácticas y medidas que están implementando para enfrentar esta emergencia sanitaria:

Actitud Lab  
AHA Inclusión  
Antofagasta Minerals  
Asesorías Bofill Escobar Ltda.  
Asociación Chilena de Energías Renovables y Almacenamiento (ACERA AG)  
Balloon Latinoamérica  
Cabify Chile  
CCU  
CMPC  
Colbún S.A.  
Comercializadora de Trigo S.A. (COTRISA)  
ContactChile Gestiones Interculturales  
Empresa Portuaria Austral S.A.  
Empresa Portuaria de Antofagasta  
Empresa Portuaria Valparaíso  
Enaex S.A.  
Finning S.A.  
GNL Mejillones  
Grupo Cetep

Humanitas/Cornerstone International Group  
Instituto Nacional de Propiedad Intelectual (INAPI)  
Itelecom Holding Chile SpA  
Laboratorio Bagó  
ManpowerGroup Chile  
Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción  
Next Challenge SpA  
Norte Abierto SpA  
Paris  
Parque Zoologico Buin Zoo S.A.  
Promoplan  
SAAM Logistics  
Salmones Camanchaca S.A.  
Smartrip  
Sociedad Austral de Electricidad S.A.  
SONDA S.A.  
Tricot S.A.  
VTR  
Walmart Chile

[www.ipgchile.cl](http://www.ipgchile.cl)

[info@iniciativaparidadgenero.cl](mailto:info@iniciativaparidadgenero.cl)







INICIATIVA  
DE **PARIDAD**  
DE **GÉNERO**  
CHILE

Esta publicación ha sido elaborada por **ComunidadMujer**, en su ejercicio de **Secretaría Ejecutiva de la IPG Chile**

[www.ipgchile.cl](http://www.ipgchile.cl)

