

# 02

Fecha de presentación: agosto, 2023

Fecha de aceptación: octubre, 2023

Fecha de publicación: enero, 2024

## EMPRESAS Y PREVENCIÓN

DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO: ¿VIENTOS DE CAMBIO EN LA ARAUCANÍA?

### **BUSINESS AND PREVENTION OF GENDER-BASED VIOLENCE: WINDS OF CHANGE IN LA ARAUCANÍA?**

Bárbara Sordi Stock<sup>1</sup>

E-mail: [bsordi@us.es](mailto:bsordi@us.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9148-0596>

Gerardo Antonio Márquez Rondón<sup>2</sup>

E-mail: [gmarquez@uct.cl](mailto:gmarquez@uct.cl)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6584-6408>

René Mauricio Guerrero Quinsac<sup>2</sup>

E-mail: [rene.guerrero@cloud.autonoma.cl](mailto:rene.guerrero@cloud.autonoma.cl)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4908-3819>

Marilyn Vallejos Reyes<sup>2</sup>

E-mail: [mvallejos@uct.cl](mailto:mvallejos@uct.cl)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4473-5343>

<sup>1</sup> Universidad de Sevilla, Sevilla.España.

<sup>2</sup> Universidad Católica de Temuco, Chile.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Sordi Stock B., Márquez Rondón, G. A., Guerrero Quinsac, R. M., & Vallejos Reyes, M. (2024). Empresas y prevención de la violencia de género: ¿vientos de cambio en la Araucanía? *Universidad y Sociedad* 16(1), 18-29.

#### RESUMEN

En este artículo se analizan los resultados de la primera etapa de un proyecto de innovación social cuyo objetivo central consistió en favorecer la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género egresadas de los programas del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SernamEG) de la Región de la Araucanía, sur de Chile. Dieciséis empresas participaron de una encuesta estructurada e inspirada en la norma chilena NCh 3262-2012, que regula el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Los resultados sugieren que las empresas son lideradas por hombres, están integrada por personal que apenas cuenta con formación y/o sensibilización sobre violencia de género, suelen reproducir los roles de género y cuentan con ínfimo interés en implementar políticas de igualdad de género en el ámbito organizacional, incluidas aquí las direccionadas a la inserción de las mujeres víctimas de violencia por parte del compañero o ex compañero íntimo. La investigación demuestra que hay que seguir trabajando para que las empresas asuman - dentro del abordaje integral - su rol como multiplicadoras del derecho a una vida libre de violencia de género.

**Palabras clave:** violencia de género, responsabilidad social empresarial, NCh 3262-2012, SernamEG.

#### ABSTRACT

This article analyzes the results of the first stage of a social innovation project whose main objective was to promote the employability of women victims of gender-based violence who finished a SernamEG programs in the Araucanía Region, southern Chile. Sixteen companies participated in a structured survey inspired on NCh3262-2012, which regulates the Gender Equality and Work-Life Balance Management System. The results suggest that the companies are led by men, are composed of personnel with little training and/or awareness of gender violence, tend to reproduce gender roles and have little interest in implementing gender equality policies in the organizational environment, including those aimed at the inclusion of women who have suffered violence by a partner or former intimate partner. The research show that it is necessary to continue working so that companies assume - within the integral approach - their role as multipliers of the right to a life free of gender violence.

**Keywords:** gender violence, corporate social responsibility, NCh3262-2012, SernamEG.

## INTRODUCCIÓN

En Chile, los Centros de la Mujer brindan atención a mujeres que viven o han vivido violencias de género por parte de la pareja o ex pareja. Actualmente existen 111 Centros distribuidos por todo el país, incluida la Región de La Araucanía, en el sur de Chile. En esta región se puso en marcha una labor de registro y seguimiento de las mujeres que cumplieron alguno de los programas del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (en adelante SernamEG), actividad que permitió visibilizar un volumen importante de egresadas con dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Para responder a este problema, la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Temuco, con patrocinio del Programa Innova FOSIS del Ministerio de Desarrollo Social y Familia - Gobierno de Chile, diseña el Proyecto Red Incorpora Mujer. El objetivo principal fue promover la empleabilidad de 45 mujeres víctimas de violencia de género por parte de la pareja o ex pareja egresadas de los programas del SernamEG de la Región de La Araucanía por medio de la creación de una red que articulara empresariado local, municipalidades y universidad. Los trabajos se iniciaron en octubre de 2019 y finalizaron en noviembre de 2020, o sea, la fecha de partida coincidió con el estallido social chileno (octubre de 2019) y su desarrollo con el estado de alarma vinculado a la pandemia COVID 19 (a partir de marzo de 2020), coyuntura que representa una serie de desafíos adicionales.

El presente artículo tiene por propósito dar a conocer los hallazgos de la primera etapa de Red Incorpora Mujer, titulada *formación empresarial e integración vocacional*. Con el foco puesto en las empresas de la región, esta acción buscó caracterizar un grupo de organizaciones e implementar estrategias de sensibilización con vistas a la prevención de la violencia de género.

Cabe destacar que el proyecto se inscribe en un contexto de compromisos internacionales asumidos por Chile, como la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) de 1994 y la Declaración de Pachuca "Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres" de 2014. En lo relativo a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015) interrelaciona el Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas con el Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Primeramente, se realizó un detallado estudio de la norma chilena que regula el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal más conocida como NCh3262-2012 (Servicio Nacional de la Mujer & Instituto Nacional de Normalización, 2012). Esta norma articula una nueva cultura de trabajo a partir del reconocimiento de hombres y mujeres como sujetos integrales y con los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral, familiar y personal. Pese a ser de cumplimiento voluntario, la norma representa un marco para el avance de la equidad de género en el país. En 2019, cuando arranca el Proyecto Red Incorpora Mujer, no existía ninguna empresa certificada por la NCh3262-2012 en La Araucanía.

Esta labor inicial posibilitó el diseño de una propuesta de caracterización de empresas en el marco de la NCh3262-2012, plasmada en un cuestionario. El documento fue presentado, ampliamente discutido y validado por la Dirección del Área de Programas del SernamEG Araucanía. Como resultado, se logró un cuestionario estructurado en cuatro partes con preguntas abiertas y cerradas. Se partió con el foco puesto en la persona que representa a la empresa, para a continuación centrarnos en la empresa y en la gestión de personas. La caracterización cierra con las posibilidades de vínculo de la institución con el Proyecto Red Incorpora Mujer, por medio de la contratación de mujeres beneficiarias del proyecto con perfil dependiente, posibilidad de encadenamiento productivo de las beneficiarias con perfil independiente y/o participación de la empresa en los talleres de prevención de la violencia de género.

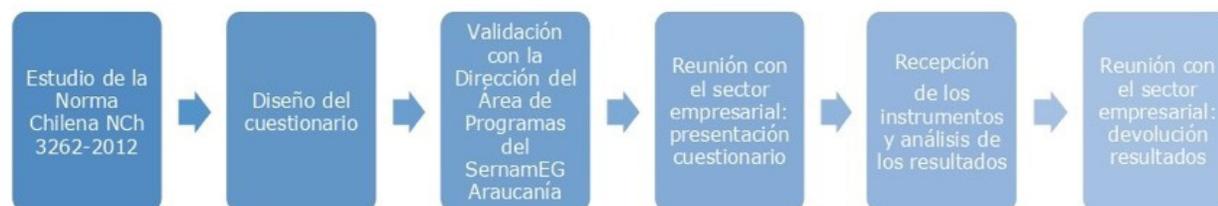
Finalizada la fase de diseño y validación del instrumento, se inició la articulación con el sector empresarial. Primeramente, se realizó una reunión de trabajo (*work coffee*) con participación del SernamEG Araucanía. Se invitaron a 120 empresas mediante correo electrónico, adjuntándose en el mismo el instrumento de caracterización. Además, se consideró oportuno llamar a las organizaciones por teléfono con el propósito de confirmar su asistencia a la reunión y/o participación en la caracterización. Las empresas contactadas se encontraban vinculadas a la base de datos facilitada por la Asociación Gremial de Industriales de Malleco y Cautín (en adelante ASIMCA), a la base de proveedores de la Universidad Católica de Temuco y a la Mesa Interempresarial de la Universidad Católica de Temuco.

En total, 12 empresas participaron del *work coffee* (10% de las empresas invitadas) y 16 respondieron al cuestionario

(13% de las organizaciones invitadas). Por tanto, hubo empresas que no participaron de la reunión de trabajo, pero respondieron al cuestionario.

Tras el análisis de los resultados recabados en la caracterización, se organizó una segunda reunión con las organizaciones participantes. La idea inicial era dar a conocer los datos levantados en la encuesta de caracterización y discutirlos en grupo con el propósito de generar un espacio de intercambio sobre estrategias de inserción laboral de las víctimas de violencia por parte de la pareja o ex pareja. Las 16 empresas que participaron de la encuesta fueron invitadas y apenas dos participaron de la actividad (12%). Cabe destacar que esta reunión de devolución y discusión de los resultados se realizó vía plataforma virtual de la Universidad Católica de Temuco debido a la emergencia sanitaria COVID-19. Ver figura 1.

Fig 1. Etapas del proceso de caracterización.

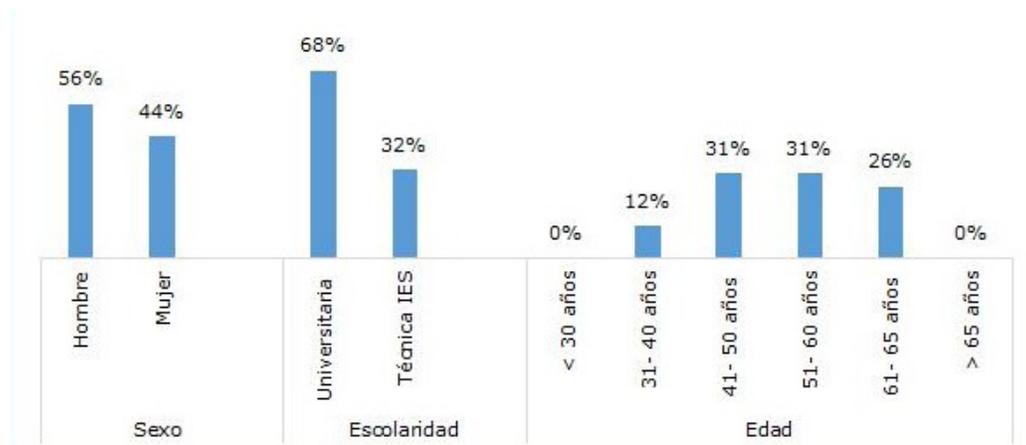


Fuente: Elaboración propia

## RESULTADOS-DISCUSIÓN

En lo relativo a la primera parte de la caracterización, dedicada a los empresarios y las empresarias, es destacable que el 56% eran hombres, siendo el rango de edad predominante ente los 41 y 60 años, ver figura 2. Si bien es cierto que la titulación universitaria era preponderante (68%), llama la atención el volumen de representantes con formación técnica y, por tanto, con formación específica en el área empresarial.

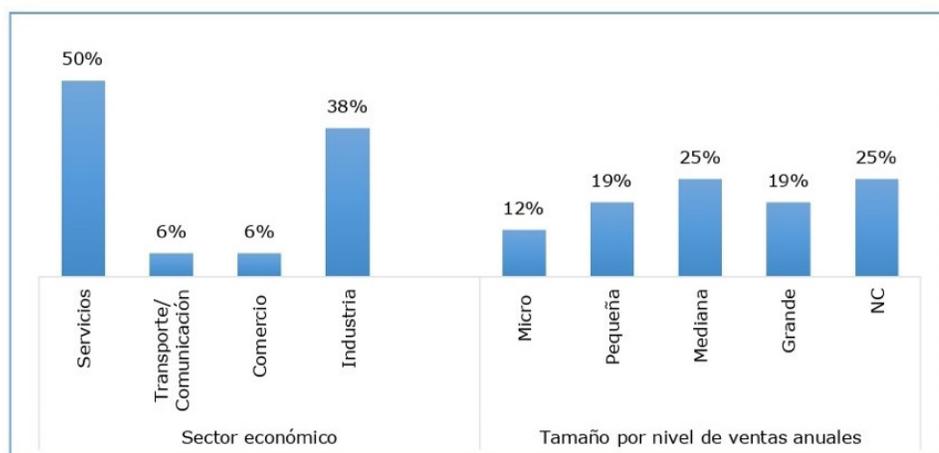
Fig 2. Perfil empresarios y empresarias.



Fuente: Elaboración propia.

En lo relativo a los datos recabados sobre las empresas es importante destacar que la mayoría pertenecía a los sectores económicos de servicios (50%) e industria manufacturera (38%). Este dato probablemente se debe a que gran parte procedían de la base de datos de ASIMCA. Siguiendo la taxonomía del Servicio de Impuestos Internos, se clasificó a las empresas que suministraron información financiera, sobre la base de sus ventas anuales declaradas. Se refleja una alta dispersión y, por ende, el rango de cobertura de las organizaciones es amplia en nuestro estudio. Véase la figura 3.

Fig 3. Sector económico y tamaño de la empresa.



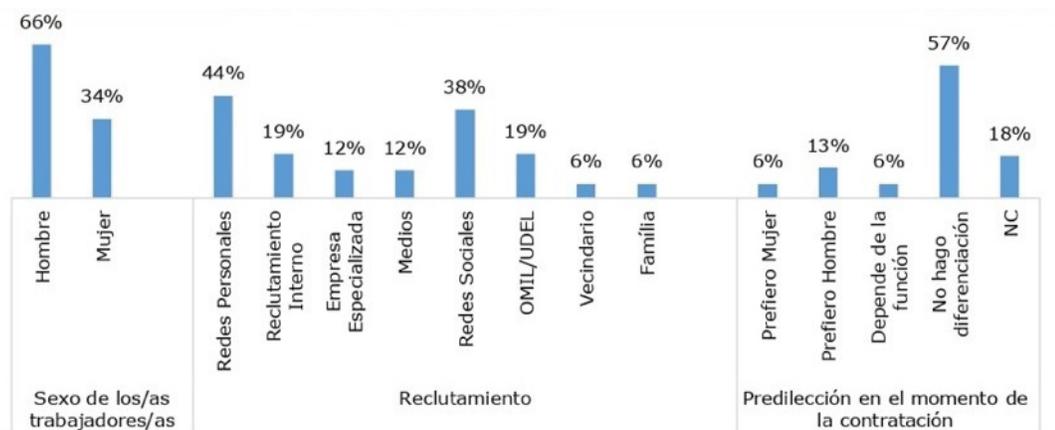
Fuente: Elaboración propia

Sobre las personas que trabajan en las empresas, es destacable que las mujeres conforman el 34% de la mano de obra. No obstante, un análisis más pormenorizado de los datos reveló que la única empresa en la cual la contratación de mujeres era significativamente más elevada - al ser comparada con los hombres -era la empresa que se dedicaba a servicios de limpieza. Las tres empresas que contaban con cierta paridad de género estaban dedicadas a hotelería, tostadería y comercio.

En lo relativo a la gestión de personas, y en particular para el reclutamiento, las empresas parecen priorizar la recomendación de personal y distintas redes a las que se encuentran vinculadas. Es destacable que las redes sociales figuran en segundo lugar y las redes gubernamentales, como Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y la Unidad de Desarrollo Local (UDEL), en tercer lugar. Nótese que las mujeres egresadas de los programas del SernamEG suelen estar registradas en las redes gubernamentales.

Cuestionadas sobre la eventual distinción por sexo al momento de contratar, el 57% de las empresas manifestaron no tener preferencia. No obstante, aquellas vinculadas a las actividades de limpieza afirmaron preferir mujeres. Por el contrario, las que manifestaron la predilección por la contratación de hombres fundamentaron su elección en el hecho de tratarse de faenas productivas pesadas. La reproducción de los estereotipos de género parece ser una constante poco visibilizada en el interior de las organizaciones, ver figura 4.

Fig 4. Sexo de los/as trabajadores/as, forma de reclutamiento y eventual predilección en el momento de la contratación.

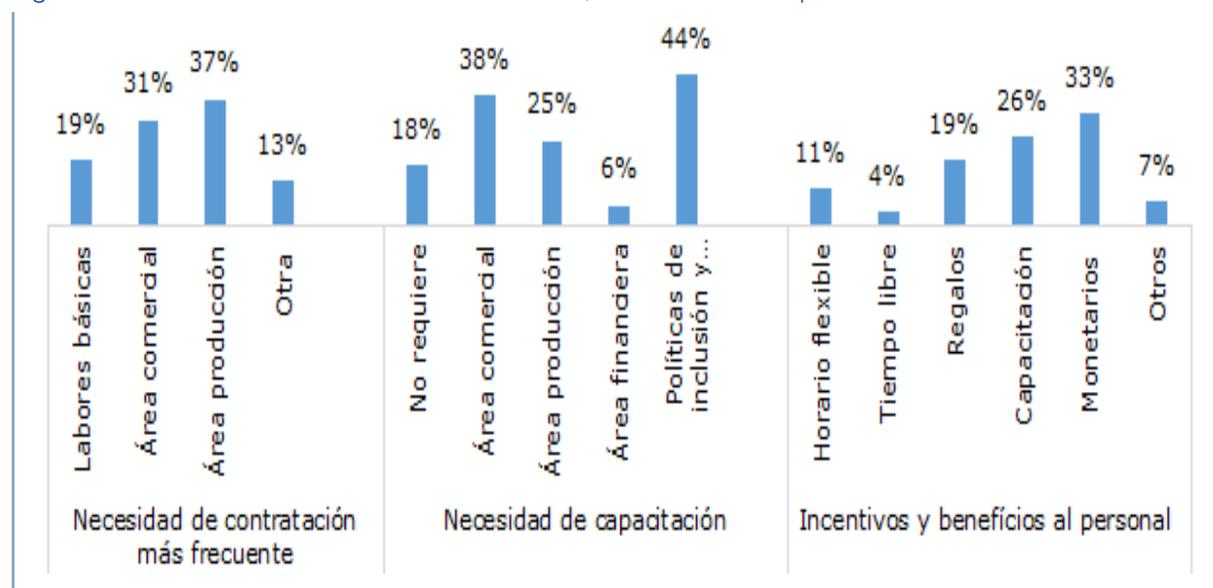


Fuente: elaboración propia.

La necesidad de contratación más frecuente era el área comercial (por ejemplo, labores de venta o caja) y producción. Vale recordar que, en su mayoría, eran empresas industriales y manufactureras. Esta realidad quizás justifique el hecho de que algunas organizaciones requirieron al Proyecto Red Incorpora Mujer capacitación para el área comercial (38%). Ahora bien, la capacitación que más indicaron necesitar era la vinculada a políticas de inclusión, equidad y género (44%), dato que sugiere la importancia de seguir trabajando en esta temática. Nótese que las instituciones podrían indicar la necesidad de más de una capacitación y demostraron ínfimo conocimiento en políticas de inclusión, equidad y género.

Por último, entre los incentivos y beneficios al personal más utilizados por las empresas se encontraron los estímulos monetarios, como el bono de producción y las comisiones (33%). Como segunda opción más frecuente destacaron las actividades de capacitación del personal (26%). Es interesante subrayar que pocas empresas utilizan el horario flexible (11%) o el tiempo libre (4%) como incentivos o beneficios, estrategia que pone en duda si las necesidades de las mujeres están siendo efectivamente contempladas (Pedroso, 2021). Nótese que las empresas pueden indicar más de una posibilidad de incentivo o beneficio, ver figura 5.

Fig 5. Necesidad de contratación más frecuente, necesidad de capacitación e incentivos/ beneficios al personal.



Fuente: elaboración propia.

En relación con la gestión de personas se evaluó un abanico de cuestiones en el marco de la NCh3262-2012. Apenas el 13% de las empresas manifestaron interés en integrar las normas y certificarse en las mismas. Entre los argumentos del 69% de las organizaciones para la no integración subrayaron que: a) Creen que son demasiado rigurosas y poco flexibles; b) No ven beneficios concretos en su integración; c) Que en estos momentos “no están para mayores gastos”.

Por consiguiente, no sorprende que un conjunto de aspectos importantes propuestos por la NCh3262-2012, como acciones de igualdad, no han sido incorporadas por las empresas o lo fueron parcialmente. Particularmente en lo relativo a la existencia de procedimientos para prevenir y/o detectar los casos de violencia de género, tan solo el 14% afirmó actuar conforme a la NCh3262-2012, mientras que el 50% informó de su existencia y aplicación parcial de los estándares establecidos por dichas normas (vide pregunta nº 9). En otras palabras, el 36% de las empresas caracterizadas afirmaron no contar con cualquier tipo de procedimiento para prevenir y/o detectar los casos de violencia de género. Quizás esta realidad explique el hecho de que parte de las empresas solicitaron al Proyecto Red Incorpora Mujer talleres de sensibilización y prevención de la violencia de género. Nótese que dos organizaciones no respondieron a las preguntas sobre los aspectos específicos de la NCh 3262-2012 representadas en la tabla 1 y, por tanto, nuestro análisis en este punto está centrado en 14 empresas. Véase la figura 6 y la tabla 1

Fig 6. Intención de integrar NCh 3262-2012.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Aspectos específicos de la NCh 3262-2012.

Aspecto a Evaluar NCh3262-2012	No existe	Existe, pero no aplica	Existe y aplica parcialmente	Existe y aplica integralmente
1. ¿En la declaración de Misión, Visión, Valores, Objetivos y Estrategias, existe una política de igualdad de género?	11	0	2	1
2. ¿Existe el compromiso de la dirección para el logro de la igualdad de género y conciliación en la organización?	5	0	8	1
3. ¿Existe diferencia en la política de recursos humanos cuando se dirige a mujeres o a hombres?	8	0	5	1
4. ¿Existen y están establecidas las responsabilidades de la dirección y del personal que se hará cargo del sistema SIGIGC?	13	0	1	0
5. ¿Existen los recursos necesarios para la operación del sistema SIGIGC?	12	1	1	0
6. ¿Existen procedimientos para detectar prácticas discriminatorias?	6	0	6	2
7. ¿Existen procedimientos para la detección de brechas de género al interior de la organización?	8	0	4	2
8. ¿Existen procedimientos para el registro confidencial y tratamiento de reclamos de situaciones no equitativas o discriminatorias?	6	1	5	2
9. ¿Existen procedimientos para prevenir y/o detectar el acoso laboral y sexual en el trabajo, así como de situaciones de violencia intrafamiliar?	5	0	7	2
10. ¿Existen procedimientos para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad de mujeres y hombres?	6	0	7	1
11. ¿Existen procedimientos para asignar remuneraciones y compensaciones basadas en criterios de igualdad de género para todas las funciones y niveles de la organización?	7	0	6	1
12. ¿Existen registros que den cuenta de la realización de acciones y medidas en pro de la igualdad de género y conciliación?	11	0	2	1
13. ¿El reclutamiento y selección de personal que existe en la entidad garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación en base al género para las diferentes funciones y cargos en la organización?	2	0	11	1
14. ¿El desarrollo de una carrera al interior de la organización asegura la igualdad de oportunidades y la no discriminación en base al género para las diferentes funciones y cargos en la organización?	4	0	9	1

Fuente: Elaboración propia.

El cuarto y último apartado de la caracterización estuvo dedicado a la vinculación de las empresas con el Proyecto Red Incorpora Mujer. En concreto, se les ofreció cuatro posibilidades no excluyentes: a) Talleres de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigido a directivos y directivas; b) Talleres de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigido a funcionarios y funcionarias; c) Taller sobre la NCh3262-2012; d) Plazas para las beneficiarias del proyecto y/o encadenamiento productivo con sus emprendimientos.

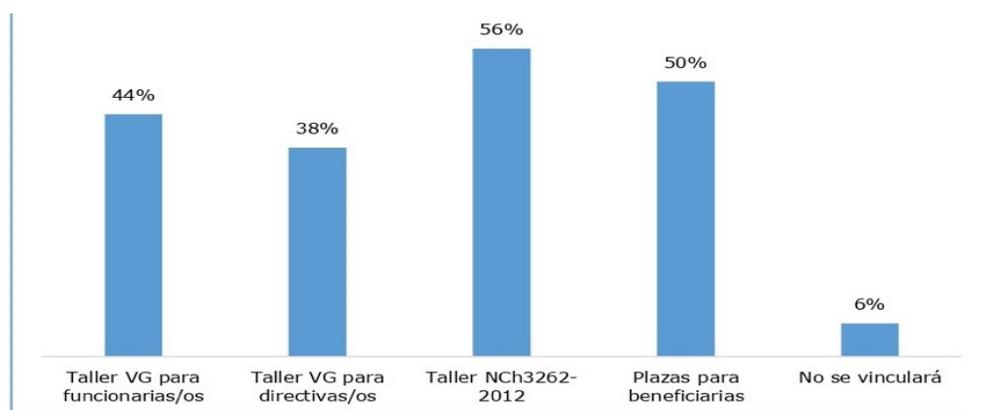
La vinculación más requerida fue el taller sobre la NCh3262-2012 (56%). Los talleres de sensibilización y prevención de violencia para directivos y directivas fueron solicitados por el 38% de empresas, mientras que los talleres para funcionarios y funcionarias por el 44% de ellas. Resulta útil subrayar que una de las empresas informa al equipo investigador que, cuando se la invita a participar del taller de violencia de género, algunas personas se niegan porque no se consideraban víctimas o agresores. En otras palabras, asociaron la participación en el taller como un reconocimiento de ser víctima o agresor de violencia.

Es destacable que 50% de las empresas manifestaron interés en recibir beneficiarias del proyecto en su planta laboral. Algunas de estas plazas requerían determinadas competencias o capacitación, lo que eventualmente podría dificultar la contratación de las mujeres. Ciertas empresas indicaron la realización de políticas inclusivas en el pasado, pero sin resultado exitoso. Justificaron de esta forma la vinculación con el proyecto apenas por medio de los talleres. Esta realidad invita a repensar las políticas de inserción laboral existentes a fin de corregir errores.

Las organizaciones también son consultadas sobre la posibilidad de vincular en su proceso productivo eventual negocio en proceso de desarrollo o desarrollable a futuro por las beneficiarias del proyecto. Esta hipótesis se plantea pensando en las mujeres con perfil independiente.

A continuación, se desglosan las posibles formas de vinculación con el proyecto, ver figura 7.

Fig 7. Posible vinculación con Red Incorpora Mujer.



Fuente: Elaboración propia.

A partir de los hallazgos recabados, se organizaron los talleres y se puso en marcha una estrategia de vinculación de las beneficiarias con las empresas por medio de contacto con el área de personal. Ambas iniciativas se solaparon con el COVID-19 y tuvieron que ser reorganizadas con vistas a hacer frente a la contingencia sanitaria.

De hecho, como efecto de la cuarentena en La Araucanía, algunas empresas vinculadas a Red Incorpora Mujer cerraron o estuvieron a punto de cerrar. Esta realidad conlleva una doble consecuencia para los resultados del proyecto: a) De una parte, se vio comprometida la participación de las empresas en los talleres ofrecidos; b) De otra parte, manifestaron la imposibilidad de contratar a beneficiarias con perfil dependiente y perdieron interés en el encadenamiento productivo. Prueba de lo afirmado son los testimonios recogidos por el equipo investigador durante los contactos sostenidos en estos momentos:

- Ejecutivo/a empresa 1: *hemos decidido centralizar las operaciones productivas [...]. Seguiremos reduciendo costos y gastos fijos. Las ventas a grandes tiendas han disminuido a menos de la mitad.*

- Ejecutivo/a empresa 2: *uno de cada cinco amigos empresarios está buscando alternativas para invertir fuera de la Región.*
- Ejecutivo/a empresa 3: [...] *beneficiarias del proyecto participan de proceso de reclutamiento y selección. Una de ellas es seleccionada pero su contratación queda diferida a consecuencia de la situación que nos afecta.*

A fin de optimizar el tiempo de las empresas, el taller de difusión de la NCh3262-2012 se incorpora a la segunda reunión con el empresariado. Los resultados logrados con esta actividad fueron los siguientes: a) Difusión y discusión de los resultados de la encuesta de caracterización; b) Conocimiento con mayor grado de profundidad de la NCh3262-2012.

Nótese que, a finales del año de 2020, fecha de cierre del Proyecto Red Incorpora Mujer, La Araucanía seguía sin empresas certificadas por la NCh3262-2012.

En lo relativo a los talleres de prevención y sensibilización de la violencia de género, se diseñaron dos actividades distintas debido al público destinatario: una con foco en los directivos y directivas y otra con foco en los funcionarios y las funcionarias. Los resultados logrados fueron los siguientes: a) Análisis de la prevalencia de la violencia de género en el ámbito internacional y nacional; b) Conocimiento de conceptos básicos como diferencia sexo/género, ciclo de la violencia, formas de violencia y micromachismos; c) Conocimiento de la red de atención a las mujeres disponible en la región. En razón de las diferencias de cargos ocupados por el público destinatario, se adaptó la última parte del taller de los directivos y las directivas para incluir un apartado titulado *¿Qué puedo hacer como empresa?* con el fin último de estimular la reflexión sobre el rol de las empresas en la prevención de la violencia de género.

Cada taller tuvo duración aproximada de una hora y se realizaron en la plataforma virtual de la Universidad Católica de Temuco. Además, se opta por invitar a las 16 empresas que habían participado de una forma u otra de la caracterización, y no solo a las que habían solicitado el taller específico. Esta medida se debió al hecho de que la contingencia sanitaria provocó el incremento de la violencia de género en la región y como una estrategia para fomentar la participación de las empresas en el proyecto. En definitiva, la idea fue potenciar al máximo el número de asistentes a los talleres ofertados, ver tabla 2.

Tabla 2. Talleres realizados.

Fuente: Elaboración propia.

Taller	Empresas invitadas	Personas que participaron
NCh3262-2012	16	2
VG directivos/as	16	2
VG funcionarios/as	16	2

En lo relativo a la vinculación de las beneficiarias del proyecto con las empresas, se logra la participación de cuatro mujeres en el proceso de selección y posteriormente la contratación formal de una de ellas para trabajar en la fabricación de ropa de cama. Frente a la incapacidad de contratación de otras mujeres con perfil dependiente, la pérdida de interés en el encadenamiento productivo y el incremento de las tareas de cuidados asumidas por muchas mujeres como resultado del COVID-19, se les ofreció la posibilidad de apoyarlas en la apertura o continuidad de eventuales negocios por medio de la compra de insumos básicos para el desarrollo de los mismos. Por lo tanto, de las 45 mujeres beneficiarias del proyecto, el 66% logra alguna forma de apoyo laboral, ver tabla3.

Tabla 3. Promoción de la empleabilidad al término del proyecto.

	Empleabilidad al término del proyecto
Contratación formal	1
Apoyo a negocio	30

Fuente: Elaboración propia.

Estos datos sugieren la necesidad de seguir trabajando transversalmente la sensibilización de la violencia de género dentro de las organizaciones como paso previo y necesario para la concesión de plazas para las mujeres víctimas por parte de la pareja o ex pareja. Además, llevan a reflexionar sobre el impacto diferencial del COVID-19 cuando se analiza el género como categoría.

Un análisis apresurado podría dar a entender que el bajo volumen de contratos formales se debió al contexto del todo particular en el cual se desarrolló Red Incorpora Mujer: estallido social y pandemia. El impacto de ambas cuestiones en la economía nacional y regional, empresas y factores de producción fue innegable. Para que se tenga una idea, el Banco Central (2020) informa que la actividad económica en el país sufre una caída récord al disminuir el -14,1% durante el segundo trimestre de 2020, con respecto al mismo período del año anterior. Se trata del peor registro desde la crisis económica de 1982, cuando la caída del PIB fue de -13,6%. Ya en el ámbito local, La Araucanía fue reconocida como la región más pobre de Chile (Ministerio de Desarrollo Social, 2020). Además, según el Observatorio Económico y Social de la Universidad de La Frontera (UFRO, 2020), las cifras de empleo sufrieron un profundo y generalizado deterioro en el mercado laboral de La Araucanía. La tasa de desocupación era del 11,4% para el trimestre junio-agosto de 2020, sin considerar el indicador complementario que incorpora a la fuerza de trabajo potencial (inactivos que son potencialmente activos, es decir, personas que, si bien estando fuera de la fuerza de trabajo, manifiestan la intención de incorporarse prontamente). La tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial en La Araucanía en aquellos momentos llegó al 36%, la más alta del país junto a la región de Los Ríos. Otro dato devastador es el derrumbe de las personas ocupadas que llegó a la destrucción de 118.411 puestos de trabajo para La Araucanía; la más alta de la década, superando a la caída de 110 mil empleos del trimestre anterior. La brusca caída de las personas ocupadas experimentada en la región la transformaron, por segundo trimestre consecutivo, en la más afectada del país en cuanto a pérdidas de puestos de trabajo, superando el promedio nacional que registró una disminución del 20% en los ocupados y las ocupadas.

Ahora bien, la quinta Encuesta Longitudinal de Empresas (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo & Instituto Nacional de Estadísticas, 2017) deja claro que la realidad regional sacada a la luz por Red Incorpora Mujer se reproduce a escala nacional y fuera del complejo contexto en el cual se desarrolló el proyecto. En el año 2017, el 29,6% de las empresas en el país tenía una mujer en la

gerencia general, siendo la mayor concentración en las de menor tamaño. Por ejemplo, en las microempresas la cifra asciende a un 31,4%, y contrasta con el 15,9% de las grandes empresas. También se demostró que las empresas lideradas por mujeres tienen una menor relación con el sistema financiero (comprendidas solicitudes de crédito y obtenciones de créditos), realidad que sugiere la existencia de restricciones al acceso a financiamiento formal por parte de ellas. En lo relativo a las políticas de género, el 89,2% de las empresas refiere no tener este tipo de políticas, mientras que el 6,9% sí había implementado esta práctica.

Lo que se pretende destacar es que la brecha de género ya existía y la COVID-19 la ahondó. Las mujeres asumieron más carga de trabajo y de cuidados y se tornaron aún más vulnerables a la pobreza y la violencia (ONU Mujeres América Latina y el Caribe, 2020; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020; Wenham et al., 2020). Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (2021) son esclarecedores: solo cuatro de cada 10 mujeres en edad de trabajar estaban ocupadas en el trimestre de octubre-diciembre de 2020, mientras que seis de cada 10 hombres se encontraban ocupados en el mismo período. La principal razón para la no participación de las mujeres en el mercado laboral formal se debió al cierre de las escuelas, jardines infantiles y salas cunas como consecuencia de la pandemia, que acentuaron las tareas de cuidados y quehaceres domésticos.

Esta realidad se mostró en toda su crudeza en el Proyecto Red Incorpora Mujer. Los 30 microemprendimientos apoyados fueron un logro diametralmente distinto de lo esperado cuando se formula el proyecto, inicialmente diseñado para favorecer la empleabilidad de mujeres en las empresas de la región. Son, pues, fruto de una adaptación a las necesidades de las beneficiarias y contextualizada en la dura situación de empleabilidad en La Araucanía en el año 2020.

Por consiguiente, cobra relevancia el conjunto de intervenciones con el sector empresarial de La Araucanía realizadas por Red Incorpora Mujer: encuesta de caracterización, reuniones de trabajo, talleres de prevención a la violencia y de difusión de la NCh3262-2012, entre otras. El análisis global de los resultados sugiere que las empresas de la región son lideradas por hombres, están integradas por personal que apenas cuenta con formación y/o sensibilización sobre violencia de género, que suelen reproducir los roles de género y cuentan con ínfimo interés en implementar políticas de igualdad en el ámbito organizacional (incluidas aquí las direccionadas a la inserción de las mujeres que sufrieron violencia por parte del compañero o ex compañero íntimo). **Al propio**

**tiempo, evidencia la** necesidad de una mayor articulación público-privada para difundir la NCh3262-2012 y avanzar hacia su mayor exigibilidad.

Los hallazgos parecen reproducirse en el ámbito internacional, incluso en países con mayor índice de desarrollo que Chile. Para que se tenga una idea, desde los años 70 no son pocos los estudios que llaman la atención sobre el “diferencial del poder sexual” en las organizaciones y demuestran que los hombres suelen tener más poder que las mujeres como consecuencia de la diferenciación entre “trabajos femeninos” y “trabajos masculinos” y del ordenamiento jerárquico empresarial que favorece que ellos ocupen puestos más altos que ellas (Acker & Van Houten, 1974; Acker, 1990). Recientemente, el Proyecto Implicación de las Empresas en la Lucha contra la Violencia de Género (Fondation Agir Contre l'Exclusion et al., 2014 - 2016), más conocido por su sigla en inglés CARVE, reveló que la gran mayoría de las empresas de Europa no están concienciadas y tampoco participan en iniciativas contra la violencia de género. Destacaron la relevancia de permitir que las mujeres encuentren ayuda en su lugar de trabajo y reciban el apoyo de colegas sensibilizados. Entre los resultados del proyecto se encuentra la Guía Práctica para el Abordaje de la Violencia de Género en la Empresa (Micharikopoulos et al., 2016), un valioso instrumento que incluye estrategias de apoyo a las víctimas y recomendaciones de políticas concretas a nivel europeo.

Por todo lo expuesto, se entiende que los resultados de Red Incorpora Mujer son un aporte académico al demostrar empíricamente cómo el ser mujer impacta en la diferenciación de oportunidades, agravándose aún más cuando se habla de aquellas que son víctima de violencia por parte del compañero o ex compañero íntimo. Al propio tiempo, se comprueba la trascendencia de incluir el análisis de dimensiones como el reconocimiento y la valoración del trabajo no remunerado realizado por las mujeres cuando se habla de igualdad de género en el ámbito organizacional. A título de propuesta, se exhorta a que las organizaciones dirijan sus esfuerzos hacia la implementación de prácticas relacionadas con la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las mujeres con vistas a favorecer el desarrollo de una gestión más equilibrada y, por ende, menos discriminatoria. La flexibilización de horarios y la posibilidad de dedicar parte de la jornada laboral a la resolución de asuntos personales son ejemplos de medidas que pueden ser adoptadas (Pedroso, 2021). En el caso de las víctimas de violencia, proporcionar seguridad y confidencialidad y garantizar el derecho a baja laboral especial son

iniciativas de apoyo y protección que pueden marcar la diferencia (Confederación Sindical Internacional, s.f.).

Para que lleguen vientos de cambio en La Araucanía, las organizaciones deben asumir su papel dentro del abordaje integral que requiere la violencia de género. Su implicación real en la prevención y detección de la violencia y atención a las víctimas podría beneficiarles en términos económicos y de imagen.

## CONCLUSIONES

En la primera etapa del proyecto Red Incorpora Mujer se diagnostica que las empresas de La Araucanía **no están certificadas por la NCh3262-2012** y muestran escaso interés en implementar políticas de igualdad, como las direccionadas a la inserción laboral de las mujeres que sufren violencia por parte del compañero o ex compañero íntimo. Esta realidad impacta de forma determinante en la brecha de género: de una parte, se refiere a organizaciones que suelen ser lideradas por hombres, están integradas por personal que apenas cuenta con formación y/o sensibilización sobre violencia de género y que tienden a reproducir los roles de género; de otra parte, se saca a luz que la empleabilidad de las mujeres se deteriora con la COVID-19, toda vez que asumieron más carga de trabajo y de cuidados. Dificultando sobremanera su vinculación formal con el sector empresarial y, por ende, disparando su vulnerabilidad a la pobreza y la violencia.

Por todo ello, se desea reafirmar dos cuestiones. Primeramente, que la escasa preparación de las empresas para comprender las causas y consecuencias de la violencia de género puede incrementar los casos de revictimización de las mujeres. La dependencia económica del varón dificulta que muchas mujeres salgan de una relación de pareja marcada por la violencia de género (Sordi, 2015, 2015a, 2021; Canto et al., 2014; Córdova, 2017). Entre aquellas que se encuentran trabajando, el ser víctima dificulta su permanencia en el empleo, genera pérdida de productividad, aumenta el riesgo de reemplazo y de baja por enfermedad, entre otras consecuencias (Vara, 2013, 2020; Renzetti et al., 2011). Se puede afirmar, pues, que la violencia de género impacta en las víctimas y también en las empresas.

En segundo lugar, defendemos que las políticas integrales puestas en marcha por los Estados para hacer frente a la violencia de género deben contar con incentivos para las empresas que colaboran en la (re)inserción laboral de las víctimas y también favorecer que estas diseñen planes de acción corporativos con estrategias concretas sobre igualdad de género y adaptados para luchar contra la violencia (ONU Mujeres et al., 2016). Dicho de otro modo, las empresas no son ajenas al abordaje integral

indispensable para hacer frente a la violencia, toda vez que juegan un rol fundamental en la promoción y protección de los derechos de las mujeres, en particular de aquellas que fueron o son víctimas del compañero o ex compañero íntimo.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. & Van Houten, D. (1974). Differential recruitment and control: The sex structuring of organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(2), 152-163. <https://doi.org/10.2307/2393886>
- Canto Combarro, A., Mier Villarías, I., Natividad Muñoz, C. I., Pasadas Marroquí, R. & Romeo Perez, Z. (2014). Mujeres víctimas de violencia de género: vivencias y demandas. *Zerbitzuan Revista de Servicios Sociales*, 56, 87-99. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4854183.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). Measuring the Impact of COVID-19 with a view of reactivation (Special Report N°2). Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/en/publications/45477-measuring-impact-covid-19-view-reactivation>
- Confederación Sindical Internacional (s.f.). ¡Alto a la violencia de género en el trabajo! ¡Apoyen un Convenio de la OIT!. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop\\_gender\\_based\\_violence\\_at\\_work\\_es\\_final-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_es_final-2.pdf)
- Córdova López, O. (2017). La violencia económica y/o patrimonial contra las mujeres en el ámbito familiar. *Persona Y Familia*, 1(6), 39-58. <https://doi.org/10.33539/perfya.2017.n6.468>
- Chile. Banco Central. (2020). Índice Mensual de Actividad Económica disponible (IMACEC). <https://www.bcentral.cl/web/banco-central/areas/estadisticas/imacec>
- Fondation Agir Contre l'Exclusion y otros (2014 – 2016). *Carve: Companies Against Gender Violence*. <https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/about/>
- Instituto Nacional de Estadísticas (2021). Género y empleo: impacto de la crisis económica por COVID-19. Boletín estadístico 8 de marzo de 2021. <https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>
- Micharikopoulos, D., Tavlaki, E., Miclet, S., Rollin, A., Coustere, C., Guizzo G., Pedregosa, J., Dimova, R., Kmetova, T., Huchet, E., Kouris, Y., Papastamelou, A., & Zamani, L. (2016). Guía Práctica para el Abordaje de la Violencia de Género en la Empresa. <https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVEguideCAST.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social (2020). Casen 2020. Medición de Pobreza por Ingresos. [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2020/Resultados\\_Pobreza\\_por\\_Ingresos\\_casen2020\\_en\\_pandemia.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2020/Resultados_Pobreza_por_Ingresos_casen2020_en_pandemia.pdf)
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo & Instituto Nacional de Estadísticas (2017). Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE-5). <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2019/11/Bolet%C3%ADn-de-G%C3%A9nero-ELE-5.pdf>
- Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/93/PDF/N1529193.pdf?OpenElement>
- ONU Mujeres América Latina y el Caribe (2020). Impacto de la crisis COVID-19 en trabajadoras remuneradas de Chile: Diagnóstico y recomendaciones. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/05/chile-Impacto-Laboral-y-Genero-COVID19-04%20%281%29.pdf>
- ONU Mujeres, UNFPA, OMS, PNUD, UNODOC, Australian Aid, Cooperación Española y EMAKUNDE (2015). Paquete de servicios esenciales para mujeres y niñas que sufren de violencia. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/12/essential-services-package-for-women-and-girls-subject-to-violence>
- Pedroso, E (2021). Retrato da mulher no sector cooperativo português. *Cooperativismo e Economia Social (CES)*, 43, 333-358, <https://doi.org/10.35869/ces.v0i43.3826>
- Renzetti, C. M., Edleson, J. L. & Kennedy Bergen, R. (2011). Sourcebook on Violence Against Women. SAGE.
- Servicio Nacional de la Mujer & Instituto Nacional de Normalización (2012). Norma Chilena NCh 3262-2012, que regula el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/GU%C3%8DA-APOYO-Implementaci%C3%B3n-NCh3262.pdf>
- Sordi Stock, B. (2015). Victimología y violencia de género: diálogos a favor de un abordaje no reduccionista de la violencia. *Revista de Victimología*, 1, 151-176. <http://www.huygens.es/journals/index.php/revista-de-victimologia/article/view/13>

- Sordi Stock, B. (2015a). Programas de Rehabilitación para Agresores en España: un elemento indispensable de las políticas del combate a la violencia de género. *Política Criminal*, 10(19), 297-317. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992015000100010>
- Sordi Stock, B. (2021). La labor de las comisarías de familia en los supuestos de violencia psicológica, económica y patrimonial. Herramientas EUROsociAL N° 85. Programa EUROsociAL, Expertise France - Área de Políticas de Igualdad de Género y Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia. [https://eurosociasocial.eu/wp-content/uploads/2022/01/HERRAMIENTA\\_85-La-labor-de-las-comisarias-de-familia.pdf](https://eurosociasocial.eu/wp-content/uploads/2022/01/HERRAMIENTA_85-La-labor-de-las-comisarias-de-familia.pdf). ISBN: 978-84-09-35427-6
- UFRO (2020). Covid-19 y el Empleo en La Araucanía. Observatorio Económico y Social de la Universidad de La Frontera. <http://oes.ufro.cl/>
- Vara-Horna, A. (2019). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador. El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM). Quito, PreViMujer, GIZ. <https://info.comvomujer.org.pe/catalogo/tracd/295-2019-es-study-tracd-ec.pdf>
- Vara Horna, A. (2020). Los costos de la violencia contra las mujeres en los microemprendimientos de Ecuador. Universidad de San Martín de Porres, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Programa PreViMujer. <http://info.comvomujer.org.pe/catalogo/tracd/317-2020-es-study-tracd-ec.pdf>
- Wenham, C., Smith, J. & Morgan, R. (2020). Covid-19: the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*, 395(10227), 846-848. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30526-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30526-2)