

The logo for CTEC, consisting of the letters 'CTEC' in a bold, sans-serif font. The letters are white with a slight shadow effect, making them stand out against the dark teal background. The background also features faint, light-colored geometric shapes, including circles and lines, that create a sense of depth and structure.

INNOVACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y CONCILIACIÓN LABORAL

ÁREA CTEC:	CÓDIGO DE PROYECTO:	USO INTERNO	COMPARTIDO (NOMBRAR ORGANIZACIÓN)	
ORGANIZACIONAL	NO APLICA	SI	NO APLICA	
FECHA AÑO MES DÍA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN	ELABORADO POR	APROBADO POR	VERSIÓN
20230701	BORRADOR	CAROLINA BRIONES	PALOMA GAONA T.	B
20240805	EMITE 1º VERSIÓN	CAROLINA BRIONES	JEFATURAS	00

ÍNDICE

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y CONCILIACIÓN LABORAL1

1	GENERALIDADES.....	3
1.1	CONTEXTO.....	3
1.2	OBJETIVO GENERAL.....	4
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
2	COMPROMISOS Y ACCIONES CONCRETAS.....	4
2.1	Compromiso con la equidad de género:.....	4
2.2	Cumplimiento de las normativas de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	5
2.3	Promoción de la igualdad y la diversidad de género.....	6
3	EVOLUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO CTEC.....	6

1 GENERALIDADES

1.1 CONTEXTO

El Centro Tecnológico para la Innovación en la Construcción-CTEC, es un centro impulsado por Corfo, que aúna conocimiento nacional y experticia global, con el propósito de aportar en el proceso de transformación del sector.

Creado en el año 2017, CTEC tiene como misión propiciar sinergias y colaboración en el ecosistema de la construcción, impulsando la digitalización, el prototipaje y pilotaje, los proyectos de I+D y la capacitación, con el objetivo de mejorar la productividad, sustentabilidad y competitividad de las empresas y/o instituciones.

El Centro, es una corporación privada sin fines de lucro conformada por siete universidades nacionales de gran prestigio por su aporte a la investigación aplicada y el desarrollo al país en diversos ámbitos. A ellos se suman tres centros internacionales de gran prestigio y experiencia.

Los temas relativos a la discriminación en razón del género tienen que ver principalmente con prácticas culturales que se han asentado por largo tiempo, por lo que es un desafío importante que sectores como el de la construcción, pueda avanzar en políticas que permitan lograr mayor equidad en participación, oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres. Este esfuerzo requiere un compromiso de todos los actores que son parte de CTEC, orientado a incentivar y promover la participación femenina en una industria fuertemente masculinizada.

Considerando los desafíos persistentes en la construcción respecto a la participación femenina, que según el último estudio de la Cámara Chilena de la Construcción entre sus socios se sitúa en sólo un 21%, el Centro enfrenta el reto crucial de visibilizar e incentivar la participación activa de mujeres en sus diversas instancias, tanto en la gobernanza como en la conformación del equipo de trabajo.

Esta política será un marco que guíe las labores y conductas de todo el quehacer del Centro y que se alinea con los principios de Corfo respecto al tema. Su aplicación será parte de los compromisos del Directorio de la Corporación, con el fin de velar que desde el CTEC se esté realizando un cambio real y que se visibilice en el ecosistema.

Esta política no solo busca generar condiciones positivas para una mayor incorporación femenina en el sector construcción, sino que, para todo tipo de inclusión, por lo que será importante avanzar en principios de tolerancia hacia la diversidad de todo ámbito: género, raza, religión, edad, etnia, nivel socioeconómico y cultural, etc. Todas las condiciones que se resguardarán bajo esta política buscan en primer término el bienestar del equipo de trabajo del CTEC, pero también mejorar su productividad y generar un impacto positivo en el ecosistema de innovación y en el sector de la construcción en general.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Promover un cambio cultural en torno a la equidad de género, tanto en lo que se refiere a los usos y prácticas al interior del equipo de trabajo del CTEC como en su proyección a todo el sector construcción, a través de sus relaciones con las distintas instituciones y empresas vinculadas a la ejecución de los distintos proyectos en que participa (Universidades, empresas, proveedoras, servicios públicos, etc.), estableciendo las normas y mecanismos necesarios para ello.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incentivar la diversidad de género en los órganos de gobernanza y en el equipo de trabajo del CTEC.
2. Incentivar y propiciar la diversidad de género en los equipos de los distintos proyectos en que participa CTEC.
3. Incentivar y propiciar la participación femenina en cargos de liderazgo del CTEC (Dirección Ejecutiva y Gerencias de Área).
4. Visibilizar el aporte de las mujeres y actores diversos que están presentes en el equipo de trabajo, así como en todos los niveles de gobernanza de la Corporación.
5. Crear condiciones proactivas que permitan conciliar la vida familiar y personal con la vida laboral.

2 COMPROMISOS Y ACCIONES CONCRETAS

2.1 Compromiso con la equidad de género:

Promover la inclusión equitativa de personas de todos los géneros en todos los equipos de trabajo y cargos, buscando reflejar la diversidad de nuestra sociedad. Asimismo, impulsar la adopción de medidas para fomentar la participación y empoderamiento de todas las personas en el CTEC.

ACCIONES

- Promover la incorporación de personas de todos los géneros en los procesos de reclutamiento y selección de personal –sean realizados directamente o mediante terceros–, especialmente en aquellos cargos en donde históricamente ha habido una escasa participación de mujeres, como en niveles ejecutivos altos y medios, y en áreas directamente vinculadas con la ejecución de una obra.
- Garantizar una representación equilibrada de géneros en cargos de responsabilidad y toma de decisiones, con criterios equitativos para la evaluación de desempeño.

- Priorizar la incorporación del género menos representado, en aquellos casos en donde ambas personas tengan similares méritos y condiciones en su candidatura.
- Fomentar la capacitación y desarrollo de habilidades esenciales para roles en los que las personas de todos los géneros deseen postularse, asegurando condiciones competitivas equitativas.
- Implementar prácticas salariales basadas en igualdad: igual remuneración por igual trabajo, independientemente del género.

2.2 Cumplimiento de las normativas de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Fomentar la corresponsabilidad en el cumplimiento de las tareas laborales, familiares y personales de quienes son parte del CTEC, compatibilizando todos los roles tanto de hombres como mujeres. En este sentido, el CTEC promoverá la eliminación del rol culturalmente creado en donde las mujeres son siempre las que asumen este tipo de responsabilidades.

Asimismo, mediante la promoción de la capacitación, beneficios y buenas prácticas a nivel transversal, el CTEC promoverá la equidad y conciliación e incentivará a todos los grupos de interés a que desarrollen medidas en este ámbito, promoviendo mecanismos que aseguren su cumplimiento.

ACCIONES

- Contar, en la medida de lo posible, con la infraestructura adecuada para equipos laborales mixtos (como baños, sala de lactancia cuando se requieran, entre otros).
- Levantar y visibilizar en las empresas vinculadas al CTEC (clientes e instituciones relacionadas) acerca de los problemas de incompatibilidades entre la vida laboral y la vida familiar que puedan estar viviendo los colaboradores, tanto hombres como mujeres, que concluya en propuestas concretas y participativamente generadas de medidas e iniciativas de conciliación laboral, familiar y personal que pudieren impulsarse.
- Facilitar la flexibilidad horaria y física (del lugar de trabajo) en aquellos casos que requieran de permisos especiales.
- Priorizar el calendario de vacaciones para colaboradores con hijos o familiares que requieran de cuidados especiales.
- Adecuar los equipos, maquinarias y elementos de protección personal para que las labores puedan ser desempeñadas en igualdad de condiciones por personas de todos los géneros.
- Fomentar la detección de necesidades formativas y de capacitación, considerando los intereses presentes y futuros de las mujeres y hombres de la empresa, así como las principales dificultades que enfrentan para su implementación (horarios, distancia, entre otros).

2.3 Promoción de la igualdad y la diversidad de género.

Propender a la generación de procesos que permitan disminuir y prevenir eventuales brechas de género en los diferentes ámbitos del quehacer del Centro.

ACCIONES

- Promover una cultura organizacional que integre los valores de igualdad de género y conciliación.
- Participar en redes y eventos que promuevan la diversidad de género en el ámbito profesional y técnico.
- Establecer alianzas con organizaciones externas que promuevan la igualdad de género y la inclusión, buscando intercambiar buenas prácticas y recursos.
- Realizar encuestas periódicas de clima laboral que incluyan preguntas específicas sobre percepciones de igualdad de género y diversidad.

3 EVOLUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO CTEC

Desde su inicio en 2017 el CTEC ha tenido una destacada participación femenina, así lo demuestra la evolución en la composición del equipo de trabajo. Actualmente, el CTEC cuenta con un equipo de 21 colaboradores, predominantemente conformado por profesionales altamente cualificados. Del total, 19 son profesionales, destacando que el 61% de ellos son mujeres ocupando todas las posiciones de liderazgo, lo que lo convierte en un ejemplo en un sector con baja participación femenina. Su directorio incluye representantes del sector público, privado y académico, y aunque la representación femenina aún es débil, se ha estado trabajando para que este aumente.

