

# DF

DIARIO FINANCIERO®  
EDICIÓN ESPECIAL

**Las lecciones  
y desafíos del  
primer año  
del gabinete  
femenino**

PÁG. 42

**La fundación  
chilena que  
apoya a  
mujeres en  
Kenia**

PÁGS. 40 y 41

**La ruta que  
recorren tres  
destacadas  
científicas  
locales**

PÁG. 92



# DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

**EQUIDAD DE GÉNERO  
Y TALENTO FEMENINO  
EN LA INDUSTRIA**



# EL IMPACTO DE LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO FEMENINO



Más de 170 compañías de todos los rubros en Chile adhieren a los principios WEPs. Una iniciativa que busca potenciar la equidad de género, pero que mantiene desafíos como la erradicación de la violencia en el lugar de trabajo.

POR ANDREA CAMPILLAY C.

Los siete principios para el empoderamiento de las mujeres (WEPs, por su sigla en inglés), definidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, han permitido a las empresas impulsar y promover acciones e iniciativas concretas para el fortalecimiento femenino tanto en el ambiente laboral como personal, desde el enfoque de la igualdad de género.

Una comunidad formada por más de 7.500 empresas a nivel mundial ya ha adherido a esta iniciativa, donde más de 170 son organizaciones chilenas de distintos tamaños y rubros, concentrándose en grandes y microempresas. "En el último período se han incorporado rubros no tradicionales como energía y construcción, donde existe una gran oportunidad para avanzar en la igualdad de género", señala Gabriela Rosero, jefa de la Oficina de ONU Mujeres en Chile, agregando que,

a nivel local, han visto avances significativos en esta materia.

La ejecutiva resalta que las empresas han comenzado a promover la igualdad de género desde la Alta Dirección, implementando políticas y prácticas de no discriminación, además han incorporado la perspectiva de género en la gestión de riesgos laborales, abordando temas como la violencia y el acoso. Las compañías también están impulsando el liderazgo de las mujeres a través de programas de desarrollo de carrera.

"El principal aporte es que es una herramienta gratuita que ofrece orientación de implementación de políticas de igualdad de género en las organizaciones y permite una gestión del cam-

bio con enfoque de género de manera transversal en todas las compañías", afirma Carla Rojas, coordinadora de Inclusión y Género del Observatorio Gestión de personas FEN UChile.

## Desafíos y proyecciones

Se estima que un 75% del gasto de los consumidores, será controlado por las mujeres para el año 2028. En este escenario, desde ONU Mujeres aseguran que las organizaciones que adhieren a los principios pueden avanzar de manera más efectiva hacia una economía con igualdad de género utilizando el Marco de Transparencia y Rendición de cuentas de WEPs, que tiene como objetivo "proporcionar a las em-

presas un conjunto de indicadores que promueven la igualdad de género en las cadenas de valor corporativas alineados con los marcos corporativos".

Sin embargo, la académica de la FEN señala que falta avanzar en la fiscalización del cumplimiento de estos principios, planteando que las organizaciones aún deben enfrentar desafíos como la brecha salarial, la erradicación de la violencia en los espacios laborales y la participación de mujeres en espacios de poder. Una visión compartida por Daniela Saavedra, socia adjunta de People Advisory de EY, quien agrega a estos desafíos la corresponsabilidad y conciliación familiar. "El último estudio refleja que aún existe una brecha salarial por sobre el 20% en los ingresos de hombres y mujeres, lo cual genera un impacto negativo no solo en el empoderamiento de las mujeres, también es un acto de discriminación y valo-

ración que se debe erradicar con urgencia", puntualiza, haciendo alusión a que, si bien la pandemia generó un retroceso de la participación laboral femenina, también "abrió una posibilidad al entender que existen nuevas dinámicas de trabajo en las organizaciones que pueden fomentar los espacios de conciliación familiar y atraer talento femenino".

Estas brechas de género crean discriminación dentro del ecosistema laboral y "lo único que logran es afectar la salud mental de las mujeres, que tienen mayor riesgo psicosocial con la doble presencia: estar presentes en casa y también tener que cumplir con las obligaciones laborales" explica Rojas, lo que genera una sensación de insatisfacción laboral para las mujeres. Así, los expertos coinciden en que es necesario acelerar políticas públicas orientadas a una mayor equidad laboral.

## Viento fresco para electricidad limpia.

RWE es uno de los principales actores de energía limpia a nivel global.

RWE

rwe.com

# IST: LIDERAZGO FEMENINO PARA LAS ORGANIZACIONES DE HOY

En el Día Internacional de la Mujer, IST hace un balance de sus logros y desafíos en la materia, tanto con sus organizaciones adherentes como con su propio enfoque organizacional.



**Maritza Tejeda,**  
prevencionista, jefa  
de Segmento Pyme  
de IST en la RM

“**M**e siento orgullosa de ser prevencionista, porque veo día a día que sí es posible hacer un cambio sustantivo en la calidad de vida de las y los trabajadores. Para mí como prevencionista y mujer, aportar a este cambio de paradigma, donde la vida está al centro, es un tremendo regalo”. Así se plantea su vida laboral Maritza Tejeda, quien estudió prevención de riesgos a los 40 años y, a sus 52, acaba de asumir como jefa del segmento Pymes de la Región Metropolitana en IST. Y no es un caso aislado. Karen Alarcón es médica y magíster en Salud Pública. Hace cinco años se desempeña como directora médica en IST. “Nunca me he sentido discriminada por ser mujer. Por el contrario, en nuestra institución se apoya y potencia el liderazgo femenino en todos los ámbitos”, asegura. IST es pionero en la implementación de la igualdad de género. Hace más de 15 años, mantiene esta mirada como un aporte fundamental en el cuidado de la vida laboral. “Diversos estudios comprueban que una mayor participación laboral femenina tiene múltiples efectos positivos en la sociedad y en el bienestar de las mujeres,

ya que, entre otras cosas, permite tener una mayor satisfacción con la propia vida y la independencia económica necesaria que resulta fundamental para la equidad y la igualdad. Al mismo tiempo, el aporte de las mujeres tiene importantes consecuencias en el desarrollo económico y productivo del país, generando efectos positivos sobre el crecimiento”, explica la gerenta de Cuidado y Desarrollo, Tania Labbé. Efecto multiplicador que se ha llevado a todo nivel al interior de la organización.

El Women in Work Index 2022, realizado por PwC, estima en cuánto se podría incrementar el PIB de cada país si las tasas de empleo femenino aumentaran hasta igualar las de Suecia, uno de los territorios mejor posicionados en el ranking, con una tasa de empleo femenino del 67%. Países como México, Chile e Italia acumularían las mayores ganancias potenciales en términos porcentuales (cerca del 30%), si se fomentaran puestos laborales para más mujeres.

#### Directorio y cargos ejecutivos

Más del 59% de las 2.214 personas que trabajan en IST son mujeres. Nueve de los 17 cargos de administración superior son ejercidos por ellas. También en su directorio -compuesto por representantes de algunas de las más de 15 mil empre-



**Tania Labbé,** gerenta de  
Cuidado y Desarrollo del IST

sas adherentes de IST y de sus más de medio millón de trabajadoras y trabajadores- participan tres directoras de un total de ocho personas. Una de ellas es Nancy Díaz, quien representa al comité paritario de Transportes Cruz del Sur de Temuco. “La acogida que tuve desde el primer día por parte de mis colegas directores, empresarios y trabajadores siempre fue muy buena, solidarios con sus conocimientos y experiencias para guiarme en esta tarea”, asegura la directora. Y añade: “Experimenté en carne propia los pilares fundamentales que sostienen al IST: la solidaridad, empatía, el respeto y, sobre todo, que me escucharan”.



**Nancy Díaz,** miembro  
del directorio IST en  
representación de los  
trabajadores de Transportes  
Cruz del Cruz Ltda.

**Nueve de los 17 cargos de administración superior en la organización son ejercidos por mujeres. En el directorio, de un total de ocho personas, participan tres directoras.**

Asimismo, Eliana Aillapan, dirigente sindical del IST hace 16 años, destaca que “un gran avance para nosotras han sido las disposiciones legales con perspectiva de género, contenidas en la Ley 20.940 de 2017, que contempla cuotas de participación de mujeres en las directivas sindicales. A esto se suman los reglamentos internos de muchas empresas, con protocolos para enfrentar al acoso sexual y las violencias de género en el ámbito laboral, los que van de la mano con nuestro lema: la vida al centro”.

#### Experiencias de aprendizaje

IST también ha desarrollado múltiples programas de aprendizaje con enfoque de género para sus empresas adherentes. “Liderazgo femenino en las organizaciones” y “Mujeres, liderazgo y participación”, por ejemplo, son programas que ofrecen herramientas de liderazgo gerencial. Junto a programas emblemáticos, como “Liderazgo y coaching para la alta gerencia” y “Competencia conversacional para la supervisión” y numerosas jornadas sobre el tema, en total han participado más de 40 mil personas en ellos.

Además, desde 2015 IST entrega anualmente un reconocimiento al liderazgo femenino, cuyo fin es destacar a mujeres que, en distintas disciplinas, son líderes en sus rubros y promueven la participación femenina y la igualdad de género. Esperanza Cueto, María Teresa Ruiz, Margarita Ducci y Laura Albornoz, entre otras, han recibido esta distinción. “Esperamos que muchas más organizaciones se unan en este camino, para que juntas y juntos seamos parte de las acciones que nos permitan trabajar por la igualdad de género hoy y todos los días, para avanzar hacia una sociedad más inclusiva e igualitaria”, concluye Tania Labbé, gerenta de Cuidado y Desarrollo de IST.



# “LA RECUPERACIÓN POSTPANDEMIA LA PENSAMOS CON ÉNFASIS EN LA REINSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES”

**A** casi un año de su llegada al gobierno para liderar el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Antonia Orellana hace un balance positivo de lo que han logrado en la cartera en un contexto complejo, en el cual la participación de las mujeres en la fuerza laboral había retrocedido a niveles históricos y los femicidios frustrados se habían disparado desde 2020.

“Comenzamos mejorando nuestra institucionalidad. Escogimos por Alta Dirección Pública a la nueva directora nacional de Sernameg, con quien comenzamos a trabajar de inmediato para fortalecer el servicio, y conseguimos un aumento de 8,7% en nuestro presupuesto para mejorar la respuesta a las mujeres que viven violencia”, detalla la ministra

**Detener la violencia y promover la autonomía económica y la reinserción laboral de las mujeres son los ejes que marcarán la agenda del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género este año.**

POR ANDREA CAMPILLAY C.

a modo de balance.

Sobre el contexto pospandemia, asegura que la recuperación la pensaron “con énfasis en la reinserción laboral de las mujeres”. Ahí destaca el compromiso de todas las autoridades con iniciativas como Chile Apoya y el IFE Laboral con el aporte monetario adicional para quienes contraten mujeres. Entre sus hitos también remarca la reciente aprobación del proyecto de protección y reparación a víctimas de femicidio y la aprobación de la Ley de Responsabilidad pa-



rental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos. Sobre este último punto, espera que esta iniciativa impacte positivamente a la población: “Confiamos en que, a partir de mayo, el impacto será importante y positivo, en particular para la vida de las mujeres que hoy mantienen solas a sus hijas e hijos”.

La crisis del Covid-19 hizo que la participación laboral de las mujeres disminuyera dramáticamente. Pero Orellana asegura que ya están observando un crecimiento constante, y lo dice sobre la base de cifras del INE, que indican que la participación laboral de las mujeres durante el trimestre móvil de octubre-diciembre aumentó 2,7 puntos respecto al mismo periodo de 2021, y alcanzó un 50,8%. A la luz de esos datos su estrategia ha estado centrada en atender los cuidados, pues este fue uno de los principales motivos por los que las mujeres salieron de sus trabajos.

Para este año, algunos de los ejes en la agenda del ministerio apuntan a detener la violencia de género a través de los dispositivos de Sernameg, sacar adelante la Ley de Violencia Integral y la Ley de Protección y Reparación a Víctimas. “Otra temática que hemos enfatizado para este segundo año es la autonomía económica de las mujeres, que tiene mucho que ver con la prevención de la violencia” concluye.

## PUBLIRREPORTAJE

IDEAL:

# Diversidad e Inclusión para alimentar un mundo mejor

Empresa del rubro alimenticio con más de 90 años de existencia, Ideal, es pionera en Chile en la fabricación de pan de molde envasado y líder indiscutido en el rubro de la panificación en nuestro país. Inspirada en el trabajo con sentido humano, valoración de la diversidad y una cultura de inclusión, la equidad de género es un valor central para esta compañía con más de 2.500 colaboradores y colaboradoras en nuestro país.

Pertenciente a Grupo Bimbo -empresa líder en panificación a nivel mundial- en Ideal trabajan constantemente para Alimentar Un Mundo Mejor, porque es su propósito y buscan trascender y permanecer en el tiempo a través de acciones sustentables que contribuyan al desarrollo de sus colaboradores y de las comunidades donde participa.

### Adhesión a Principios WEPS de ONU Mujeres

En ese contexto, la inclusión de la mujer es un principio esencial al interior de la compañía.

Consecuente con dicha visión, en septiembre de 2020 Ideal se incorporó a la Comunidad WEP (Women Empowerment Principles) de ONU Mujeres, haciéndose parte



Taller de Huerta, parte del proyecto “Buen vecino” en la comuna de Quilicura, en el marco del “Programa Sembrando Oportunidades”.

del programa “Win Win: la igualdad de género es un buen negocio”, creado en alianza entre ONU Mujeres, la OIT y la Unión Europea, cuyo objetivo es promover la igualdad de género y aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo femenino como base para el crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo.

Consecuente con dicha visión, Ideal tiene objetivos claros respecto de la igualdad de género (ver recuadro), donde la adhesión a los principios WEPS es un hito relevante, pero no el único.

### Iniciativa “Sembrando Oportunidades”

El “Programa Sembrando Oportunidades” conjuga la Responsabilidad Social Corpo-

rativa, perspectiva de género, formación y capacitación, con el propósito de generar oportunidades de empleo para las personas que participan en las comunidades donde Ideal está inserta, a través de Cursos de Formación con modalidad precontrato que le permite entregar herramientas para el desarrollo personal y profesional, y que al finalizar el programa les abre a las personas beneficiarias la oportunidad de incorporarse a la compañía o desarrollar su propio negocio.

“Esta iniciativa está dirigida no solo para la formación y capacitación de nuestros colaboradores a nivel nacional, sino también para generar líneas de acción hacia las comunidades donde tenemos nuestros centros de trabajo”, señala María Victoria Galeano,

### Ideal, objetivos claros para avanzar en igualdad de género

1. Mayor ingreso de mujeres en roles de liderazgo
2. Participación de mujeres en roles ejecutivos, regionales y gerenciales
3. Generar instancias con impacto social para la formación de mujeres.
4. Impulso del Comité como encargado de generar actividades y tareas que busquen la complementariedad.
5. Foco en el trabajo colaborativo bajo los principios WEPS.
6. Generación de cierre de brechas desde el talento joven.

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

[www.grupobimbo.com](http://www.grupobimbo.com)

gerente de Personas de Ideal S.A. De hecho, el “Programa Sembrando Oportunidades” ha abarcado hasta ahora 6 regiones: Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Ñuble y La Araucanía.

María Victoria Galeano finaliza: “Estos programas no solo generan oportunidades reales para las mujeres que participan en ellos, sino que también significan una práctica tangible para que las organizaciones y las mujeres que ya formamos parte de ellas, podamos concretar nuestra responsabilidad de continuar abriendo puertas”.

## PUBLIRREPORTAJE

A PLACE FOR US - #APLACEFORUS

# Talento femenino: Incluir de forma intencionada, deliberada y productiva es la nueva apuesta de WHO&Co.

WHO  
&Co.

Una de las consecuencias más graves de la pandemia fue el retroceso de 9 años en materia de igualdad, por lo cual quebrar la tendencia y convertir a Chile en referente para Latinoamérica es uno de los principales desafíos de esta nueva iniciativa de la consultora.

“Para cerrar la brecha laboral en Chile se necesitan 267 años”, asegura Conzuelo Pi, Managing partner en WHO&Co. Así de tajante es la realidad de la equidad en el país, donde se tiene la cifra más baja de Latinoamérica en participación femenina en el empleo. “Aquí, solo el 20% de los cargos directivos – gerenciales están ocupados por una mujer y el sueldo promedio de las mujeres que no tienen hijos es 20,8% superior, en comparación a las que son madres”, comenta.

Peor aún, en procesos de selección, se reciben siete veces más postulaciones de



Liderar proyectos de transformación organizacional, proporcionando políticas de discriminación positiva de forma deliberada, es uno de los objetivos de A place for Us, dice Conzuelo Pi.

hombres que de mujeres, las que postulan cumpliendo el 92% de las competencias solicitadas, a diferencia de ellos que lo hacen

solo con un 61%. Lamentablemente, 5 de 7 mujeres desertan de estos procesos. Esto, debido a una jornada laboral extensa, poca flexibilidad laboral y dinámicas organizacionales masculinizadas, entre otros motivos.

En este escenario, enfatiza Conzuelo Pi, “crear conciencia no es suficiente, pues no se está generando un cambio sustancial, por lo tanto, se requiere incluir de forma intencionada, deliberada y productiva, con hechos concretos, porque si no, se termina excluyendo de manera involuntaria”.

Surge así A place for Us, una nueva iniciativa de WHO&Co, que busca promover la equidad de género en el ecosistema laboral de la región. “Nuestro principal objetivo es visibilizar el talento femenino e incentivar a las organizaciones para que

logren captar, desarrollar y potenciar ese talento, de modo que entre todos logremos aumentar la presencia de mujeres profesionales en cargos de mediana y alta gerencia, en particular en la industria Tech/TI”, explica Conzuelo Pi.

Una de las acciones dentro de esta iniciativa es el lanzamiento del Primer eBook digital de Latinoamérica, en alianza con Talana, para organizaciones y personas que quieran implementar y accionar proyectos de equidad.

“Esta iniciativa nos ha tomado tres años de intenso trabajo. La tendencia dice que estamos estancados y tenemos que quebrar con las dinámicas masculinizadas dentro de las organizaciones con acciones deliberadas como ayudar a las mujeres a generar redes, a enfrentar una entrevista de trabajo, a presentarlas como candidatas a un cargo en primera instancia, ofrecerles mentoring, es decir, a mostrarles cómo hacerlo”, señala la especialista.

[www.who-co.com](http://www.who-co.com)

WHO  
&Co.

WHO-CO.COM

## El talento está democráticamente distribuido ¡Nosotros lo encontramos!

En WHO&Co. apoyamos a las organizaciones en la gestión, desarrollo y búsqueda del talento para sus procesos de transformación digital.



Escribenos a [hola@who-co.com](mailto:hola@who-co.com)

Best delivery ever, best experience always

HEADHUNTING & RECRUITING | CAREER ADVISORY & COACHING | HR CONSULTANCY | LEARNING & TRAINING | CORPORATE EVENTS



WOMU MUJERES ORGANIZACION ADHERIDA

POWERED BY PISO 29

## #APlaceForUS

Iniciativa propia de WHO&Co que busca promover la equidad de género en el ecosistema laboral de Latinoamérica. ¡Queremos visibilizar el talento femenino!

# “LA IGUALDAD DE GÉNERO NO SE LOGRARÁ SIN UN CAMBIO CULTURAL”

En los últimos años, Chile ha realizado diversos avances en materia de igualdad de género, algo que se vio profundizado con la decisión del actual gobierno de seguir avanzando en la transversalización de género en la gestión del Estado y las políticas públicas. A pesar de esto, el país “aún enfrenta desafíos importantes en el desarrollo y avances de la agenda de género”, asegura la jefa de la oficina de ONU Mujeres en Chile, Gabriela Rosero.

Adentrándose en los desafíos más relevantes, Rosero profundiza en el plano de la autonomía económica, haciendo alusión a que la brecha salarial de género sigue siendo significativa en todos los sectores y niveles de empleo. Otro de los ejes que destaca son los niveles de violencia contra la mujer, donde hay “cifras muy elevadas y que solo dan cuenta de

**La brecha salarial y la violencia de género son algunos de los desafíos en materia de equidad de género identificados a nivel local por Gabriela Rosero, jefa de ONU Mujeres en Chile.**

POR ANDREA CAMPILLAY C.

que las mujeres aún no gozan de plena autonomía física”, indica, agregando que por esto es importante “avanzar con normativas legales como es el caso de la aprobación de la ley integral por una vida libre de violencia, ingresada en enero de 2017”.

Una situación que es conocida a nivel global es el impacto que tuvo la pandemia en los indicadores de participación laboral femenina. “En ese sentido, los

desafíos son múltiples porque esto no se trata solo de cifras, sino de evidenciar una realidad que hasta antes de la pandemia había costado su comprensión, no solo como parte de los derechos de las mujeres, sino también como elementos fundamentales para el desarrollo económico de los países”, indica Rosero, quien también se refiere en este punto a la necesidad de avanzar a un sistema integral de cuidados para acelerar la reinserción económica de las mujeres.

En esa misma línea, explica que desde ONU Mujeres proponen un modelo de 3R (reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados), que busca “destacar que la igualdad de género no se logrará sin un cambio cultural profundo que promueva la igualdad entre hombres y mujeres”. Por eso, considera que “es necesario seguir trabajando en la elimina-



ción de estereotipos de género y en la promoción de una cultura igualitaria en todos los ámbitos de la sociedad chilena”.

Otro de los desafíos que Rosero visualiza es la participación de la mujer en las áreas STEM. “Es impe-

rativo desarrollar políticas públicas centradas en la educación de las niñas que permitan incrementar su participación, permanencia y la graduación, así como la promoción de sus trayectorias laborales”, advierte Rosero.

## PUBLIRREPORTAJE



## Empoderamiento femenino para la innovación

Especialista global en infraestructuras eléctricas y digitales para edificios, el Grupo Legrand ha orientado su misión a la promoción de la igualdad de género, fomentando la participación de mujeres en puestos de liderazgo.

Con presencia en cerca de 90 países, la oferta del Grupo Legrand abarca el desarrollo de soluciones innovadoras y sustentables, transformándose así en el especialista mundial en infraestructuras eléctricas y digitales para edificios. Un liderazgo caracterizado también por su compromiso con la promoción de la igualdad y diversidad tanto al interior de la empresa como en las futuras generaciones.

En su Quinta Ruta de Responsabilidad Social Empresarial, el Grupo Legrand ha implementado programas para capacitar a sus colaboradoras y promover su liderazgo en distintas áreas de la empresa. El comité Elle@Legrand es una iniciativa con más de ocho años, que implementada desde la casa matriz

en Francia, busca contribuir con el desarrollo y cumplimiento de acciones para asegurar el cierre de brechas y una cultura basada en equidad. En Chile funciona desde 2017.

“Elle forma parte de nuestro compromiso a largo plazo y viene para animar las acciones, discutir iniciativas, planes de acción y cada uno de los integrantes somos embajadores que representan una cultura diversa e inclusiva en cada área de las áreas de la compañía”, explica Marcela López Vásquez, Directora de Logística y Operaciones.

Además, cuentan con el programa “Ingenieras de Chile”, que busca desarrollar y acompañar a las futuras ingenieras en su último año de universidad; una alianza con Inspiring Girls, para que sus profesionales inspiren a niñas y adolescentes a estudiar; junto a un programa de mentoría a nivel local e internacional.

“Sabemos que el aprendizaje colaborativo es más eficaz, justamente hoy estamos



Marcela López Vásquez, Directora de Logística y Operaciones; y Beverly Núñez Bitar, Directora de Recursos Humanos y Embajadora Elle@Americas.

lanzando el programa para ocho países de habla hispana y portugués. Contamos con diferentes alianzas que nos permiten compartir e implementar buenas prácticas para seguir avanzando en este propósito”, complementa Beverly Núñez Bitar, Directora de Recursos Humanos y Embajadora Elle@Americas.

Todas sus acciones están enmarcadas en la certificación GEEIS, junto a los ejes de género y discapacidad. De hecho, Chile fue uno de los cinco primeros países en certificarse y el Grupo ha establecido el objetivo de que el 90% de las filiales en el mundo obtenga dicho sello antes del 2024.

“A medida que hemos ido implementado acciones podemos asegurarnos como cada herramienta ha sido tomada y utilizada para desempeñarse con éxito y tener una clara ruta a seguir inspirándose cada día y lo mejor de todo que ha sido fuente de inspiración para todos los equipos de trabajo”, agrega Núñez Bitar.



**El futuro está aquí.  
Está sucediendo ahora.**

Mientras el mundo toma acciones para reducir sus emisiones de carbono, la demanda de recursos esenciales crece. El desarrollo sustentable no es fácil, pero recursos como el cobre que produce BHP ayudan a que sea posible.

Si quieres saber más sobre el futuro, visita [bhp.com/mundomejor](http://bhp.com/mundomejor)

**BHP**

Una empresa de recursos globales.

# LOS LOGROS DE CUATRO ORGANIZACIONES COMPROMETIDAS CON LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO

Son más de 7 mil las empresas que han adherido a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por su sigla en inglés), que ONU Mujeres impulsa junto a Pacto Global desde el año 2010. Chile suma aproximadamente 160 organizaciones en este camino. Acá, algunas historias en torno al impacto de las políticas e iniciativas que han implementado para impulsar la igualdad y que, a su vez, las han llevado a formar parte de esta red.

POR AIRAM FERNÁNDEZ

## CAP: Foco en directorios y altos cargos

Entre las primeras empresas que se comprometieron con los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEPs) de ONU Mujeres está el Grupo CAP.

Cuando eran una novedad en el ecosistema corporativo, el grupo ya tenía algo de camino andado en temas de igualdad de género y hoy, los avances son concretos y sus cifras lo demuestran: CAP ya cuenta con un directorio compuesto por un 43% de mujeres.

Eso supera lo que propone el proyecto de ley que impulsan los ministerios de la Mujer y Equidad de Género y de Economía para modificar la Ley sobre Sociedades Anónimas. Los directorios de firmas que controlan, como Compañía Siderúrgica Huachipato, CMP, Cintac y Puerto Las Losas cuentan también con mujeres en sus directorios, detalla Stefan Franken, Gerente de Asuntos Corporativos, Sostenibilidad y Legal de CAP.

## PUBLIRREPORTAJE

DIAGEO, MULTINACIONAL LÍDER DE DESTILADOS PREMIUM

# Johnnie Walker sigue un paso adelante hacia la equidad de género

La categoría de Scotch en Chile tiene una penetración de consumo de 14%, +3pp que hace 2 años y reduce cada vez más el gap con el consumo frente a los hombres. Además, con la innovación Johnnie Walker Blonde hay un potencial interesante de seguir atrayendo nuevos consumidores a la categoría.

Trás quedaron los días en que el Scotch se percibía como una bebida solitaria y nocturna. En los últimos 5 años, el consumo del whisky escocés creció un 72%, según cifras de IWSR 2022 y Diageo lo lidera con un 88% en volumen apalancado principalmente por Johnnie Walker, Old Parr y Buchanan's. "Si bien el whisky, en especial el Scotch, es percibido como una categoría más masculina, la compañía trabaja en diversas formas para hacer más atractiva esta categoría a una nueva generación de consumidores que busca vivir libremente, sin estereotipos ni prejuicios; desde la comunicación a las innovaciones que hemos lanzado", explica Mariana Barros, Directora de Whiskies para el Cono Sur.

En efecto, Johnnie Walker contribuye directamente desde el pilar de inclusión y diversidad, desarrollando campañas de comunicación en diferentes territorios donde las mujeres

tienen un papel protagónico, inspirándolas a disfrutar de esta categoría sin sesgos de género a través de atractivas recetas con el objetivo de romper paradigmas.

Así, la marca se encuentra activamente trabajando para derribar estos estereotipos. Próximamente estará lanzando una campaña que abarcará los mercados de Chile, Argentina, Perú, Ecuador, Uruguay y Paraguay, que busca dar visibilidad a la diversidad de talentos latinoamericanos en industrias con históricamente baja representación de mujeres como la coctelería, la música, la creatividad, los negocios y los deportes, entre otros.

De este modo, Johnnie Walker celebra una nueva era del lema "Keep Walking" como símbolo de movimiento hacia la igualdad, que busca crear un colectivo global de personas que sean ejemplos de esa filosofía. Javiera Mena, por ejemplo, ha formado parte "Bold



En Diageo el 64% de su directorio es femenino y tiene 44% de representación femenina en cargos de liderazgo, incluido su Comité Ejecutivo. "No somos complacientes y tenemos objetivos ambiciosos para que nuestro grupo de liderazgo sea 50% femenino para 2030", indica Mariana Barros, Directora de Whiskies para el Cono Sur.

Steps", donde se invitaba a los consumidores a atreverse a dar un paso hacia el futuro positivo.

Asimismo, Johnnie Walker patrocinó el 2022 el podcast "Mujeres que Suenan", el que durante seis capítulos la periodista Martina Orrego entrevistó a diferentes artistas emergentes chilenas para dar a conocer sus motivaciones y desafíos. Un espacio de música, memoria y movimiento en conversaciones con artistas inspiradoras.

Todo lo anterior es resultado del plan de RSE de Diageo, "Espíritu de Progreso: Sociedad 2030", que a través de sus diversas iniciativas ha provocado un vuelco en su amplio portafolio compuesto por prestigiosas marcas a nivel mundial. Una situación que no se refleja en el consumo, sino también en la publicidad y a nivel corporativo, pues a la cabeza de Johnnie Walker está Emma Walker, la primera mujer en asumir el codiciado papel de Master Blender en los más de dos siglos de existencia de la marca "Johnnie Walker busca seguir participando y actuando como role model en materia de equidad de género. Queremos que cada vez más mujeres sigan disfrutando de este preciado líquido", señala la ejecutiva.



## WHO&Co y su esfuerzo para que más compañías contraten mujeres

WHO&Co se especializa en el desarrollo y la gestión de talentos y adhiere a los principios de ONU Mujeres desde el año 2020. En el marco de este compromiso acaban de lanzar #APlaceForUs (Un lugar para nosotras), para movilizar a más compañías a trabajar en temas de políticas de equidad de género en las áreas de recursos humanos. Conzuelo Pi, Managing Partner de la firma, destaca esta iniciativa que contempla, entre otras cosas, el lanzamiento y difusión del primer ebook descargable para organizaciones y personas que quieran trabajar políticas con perspectiva de género. Para construir el proyecto invitaron a seis empresas que están dentro del ecosistema HR Tech: Talana, Betterfly, First Job, Platzi, Desafío Latam y The Valley Digital School. Mañana, Pi dará una charla en la HR Tech Conference, organizada por Hireline, para hablar de #APlaceForUs.

## Zepeda: Avances en alta dirección e igualdad en beneficios y contratación

ONU Mujeres definió siete principios y en dos de ellos están los mayores resultados de Zepeda. El primero tiene que ver con la promoción de la igualdad de género desde la alta dirección y ahí, la firma de equipos médicos ha avanzado hasta lograr que el 60% de su directorio esté conformado por mujeres, detalla la gerenta general, Ximena Gómez, añadiendo que en cargos gerenciales y de supervisión también es alta la participación femenina. Con respecto al segundo principio, que tiene que ver con tratar a hombres y mujeres de forma equitativa, Gómez asegura que han logrado que el manual de beneficios sea equilibrado para que, por ejemplo, no esté tan cargado hacia los beneficios familiares. “Esto lo hacemos pensando en la persona que todavía no tiene hijos o que tomó por opción no tenerlos. Además, los procesos de recursos humanos no tienen sesgo, aseguro la ejecutiva, y por lo tanto, hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades para ingresar a la compañía, independiente de la vacante disponible.

## Los primeros pasos de Molymet hacia una transformación cultural

La agenda de sostenibilidad 2030 de Molymet ha impulsado a la firma a trabajar en una transformación cultural, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por la ONU. A eso responde el desarrollo de su Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), la que busca “enriquecer a la compañía con el aporte de miradas, realidades y talentos”, dice María Inés Gómez, VP Corporativa de Personas y Comunicaciones de la compañía procesadora de renio y molibdeno. También se alinea con lo que proponen los principios WEPs, a los que adhirió recientemente, y que ha conducido a la empresa a la elaboración de un diagnóstico inicial que permitirá “identificar las brechas existentes, definir el detalle de la estrategia y establecer una matriz de gestión que permita avanzar cada vez más hacia su cumplimiento”.

## PUBLIRREPORTAJE

### EQUIDAD DE GÉNERO:

# El liderazgo en un sector masculinizado

Crear en la igualdad de género no es sólo fomentar ambientes con oportunidades y mismas metas para hombres y mujeres. Es también el desafío de estar dispuestos a creer en las capacidades del otro y confiar en que mujeres asuman cargos clave en sectores tradicionalmente masculinos.

++Zepeda, empresa con más de 40 años en el mercado de equipos médicos, se propuso generar las condiciones que requiere la equidad de género. Sus procesos de reclutamiento, selección, remuneraciones, compensaciones, desarrollo de carrera y bienestar, no tienen sesgos ni discriminación, logrando una igualdad de trato, condiciones, beneficios y oportunidades para todos los colaboradores y colaboradoras. También ha desarrollado acciones para propiciar la presencia de mujeres en áreas que -por lo común- son mayoritariamente masculinas, como la comercial, financiera y técnica. ++Zepeda reconoce que tener puntos de vista diversos genera mejores ambientes de trabajo, mejora la productividad y los resultados del negocio.

Hoy la Gerencia General de ++Zepeda está



De izquierda a derecha: Alejandra Tejada, Supervisora de Ventas; Fernanda Torres, Líder de Marketing Estratégico; Katherine Cáceres, Supervisora de Ventas; Fernanda Espinosa, Supervisora de Productos; Marina Pérez, Gerenta de Finanzas; Giselle Cofré, Técnico de Post Venta; Ximena Gómez, Gerenta General; y Marcela Fonteño, Gerenta de Gestión de Personas.

en manos de Ximena Gómez, para quien las mujeres líderes de empresas consiguen resultados y metas de negocio tomando decisiones y medidas necesarias, cuidando y motivando a las personas a desarrollar todas sus capacidades, “compartiendo los espacios de poder y reconocimiento, y siendo flexibles y empáticas en los distintos contextos”.

Asimismo, para Marcela Fonteño, Gerenta de Gestión de Personas, el rol de la mujer será

siempre clave en este rubro, en las organizaciones y la sociedad: “Somos quienes con mayor facilidad vemos a las personas y sus talentos, más allá del género. Hoy las nuevas generaciones nos exigen otorgarles ambientes laborales pacíficos y prósperos”.

Marina Pérez, Gerenta de Finanzas, comenta que en ++Zepeda potencian el liderazgo femenino. “El valor que entrega una mujer es la versatilidad para enfrentar los desafíos para

hacer negocios, movilizando a los equipos a la acción y teniendo siempre a las personas como el eje principal”.

Pero para que exista equidad, debe existir respeto. “Siempre me he sentido valorada y respetada. La Compañía premia el trabajo más que el género y, tanto hombres como mujeres, tenemos las mismas oportunidades”, señala Alejandra Tejada, Supervisora de Ventas.

“Contamos con hombres muy profesionales que nos involucran en las tareas que desarrollamos. Nos sentimos parte de un equipo, hay un respeto único hacia nuestro género”, comparte Katherine Cáceres, Supervisora Comercial Equipos Médicos.

Para Giselle Cofré, Técnico en Equipos Médicos, el rol de cada persona es importante: “Para eso estamos, para trabajar unidos. No obstante, nosotras somos el cambio para las que están creciendo en este mundo y para las que vendrán”.

Fernanda Espinosa, Supervisora de Productos, es otro ejemplo de cómo las mujeres pueden ejecutar todas las tareas. “Dentro del rubro, si bien sigue existiendo mayor porcentaje de hombres, las mujeres se están abriendo camino de a poco. Pareciera nos estamos atreviendo más, porque podemos más”.

**ALEJANDRA CASTRO**

FÍSICA TEÓRICA.

SU PASIÓN POR EL ESTUDIO DE LOS AGUJEROS NEGROS Y LA ACADEMIA HAN LLEVADO A ESTA CIENTÍFICA CHILENA A CONVERTIRSE EN UN REFERENTE MUNDIAL. ACTUALMENTE DA CLASES EN LA UNIVERSIDAD DE CAMBRIDGE.

“Cuando la mayoría de la gente piensa en un científico, no proyectan a alguien que se vea como yo o que se comporte como yo me comporto. Uno de mis sueños es que eso ya no ocurra, que yo no parezca como algo excepcional o algo completamente distinto, inesperado y revolucionario”.

**ISABEL GUERRERO**

ECONOMISTA Y PSICOANALISTA.

TRAS MÁS DE 30 AÑOS TRABAJANDO EN EL BANCO MUNDIAL, FUNDÓ IMAGO, ORGANIZACIÓN SIN FINES DE LUCRO QUE BUSCA COMBATIR LA POBREZA EN EL MUNDO A PARTIR DEL ESCALAMIENTO DE INNOVACIONES.

“Mi sueño es que la gente cambie la forma de pensar de cómo aliviar la pobreza, en donde los pobres no son personas recibiendo ayuda, sino que son agentes de cambio. Que entendamos que los pobres saben más que cualquier otra persona de qué es lo que toma cambiar el mundo alrededor de ellos”.

# CHILENAS QUE ESTÁN CREANDO FUTURO EN TODO EL MUNDO

Un proyecto de Fundación Imagen de Chile para conmemorar este 8M recogió las historias de distintas mujeres nacionales que, desde diversos ámbitos de acción, están marcando la diferencia y están impactando a todo el mundo. Aquí, un extracto de la mirada de ocho de ellas.

POR CLAUDIA MARÍN

**ALEJANDRA URRUTIA**

DIRECTORA TITULAR DE LA ORQUESTA DE CÁMARA DEL MUNICIPAL DE SANTIAGO.

VIVE EN VIENA Y DESDE AHÍ TRABAJA CON NIÑOS, JÓVENES Y MÚSICOS PROFESIONALES PARA CONVERTIR A LA MÚSICA EN AGENTE DE CAMBIO.

“Hay un movimiento muy potente que está ocurriendo en estos momentos y que es importante para las directoras de orquesta, porque nos comenzamos a visibilizar muchísimo más de lo que acostumbrábamos. Yo sueño con tener un país y un mundo que se conecte a través de la música”.

## PUBLIRREPORTAJE

GENDERMAP

### Agentes de cambio para construir un mundo profesional igualitario

Cada una de las socias que conforman el ecosistema de acompañamiento en el camino de la equidad, ha desarrollado y potenciado diversas iniciativas en ese ámbito convirtiéndolas en referentes, las tres socias fundadoras hacen sinergia en GenderMAP, empresa consultora de equidad de género.

Las empresas que emprenden el camino hacia la equidad de género necesitan un apoyo especializado que le permita ver resultados concretos, medibles y sostenibles en el tiempo. Para acompañar en ese proceso, desde el diagnóstico inicial, Astrid Escobar, ingeniera y mujer referente en

temas de equidad en minería y directora ejecutiva de GenderMAP; Priscila Zamora, gerente general de la empresa B Women in Management; y Macarena Salosny, creadora de Inspiring Girls e Inspiratoria, se han unido en GenderMAP para desarrollar e implementar estrategias hechas a medida y poder

concretar los objetivos de diversidad en acciones tangibles que generen beneficios reales.

Son verdaderas agentes de cambio que generan valor agregado como personas y profesionales desde su experiencia a través de GenderMAP, desde donde aterrizan la equidad de género en las empresas concretando cambios reales, sostenibles y de largo plazo.

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



Macarena Salosny promueve el desarrollo de niñas y adolescentes. En tanto, Astrid Escobar y Priscila Zamora han sido recientemente reconocidas dentro de la lista Top Voices Equidad de Género LATAM, de LinkedIn Noticias América Latina <https://www.linkedin.com/pulse/top-voices-equidad-de-g%C3%A9nero-10-mujeres/> como líderes de opinión para crear conciencia en ese ámbito.

## Somos #1 en Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal en Chile

Ranking Fundación Chile Unido

En ABB celebramos la diversidad y lo demostramos con acciones concretas, trabajo flexible y beneficios pensados para las necesidades individuales de todos y todas. Hemos construido un ambiente de trabajo grato, positivo, seguro y saludable, donde todas las personas se sienten bienvenidas y bienvenidos independiente de su género, edad, etnia, orientación sexual, habilidades o cualquier otra dimensión.

Este premio es un reconocimiento que nos llena de orgullo y demuestra que vamos por el camino correcto fijado por nuestra estrategia de sostenibilidad para 2030 y la marcada vocación de progreso social de nuestra compañía.



¡Logramos 1<sup>er</sup> Lugar!



**XIMENA LINCOLAO**

CEO Y FUNDADORA DE BUILTWITHIN. SE MUEVE ENTRE CHILE Y ESTADOS UNIDOS TRABAJANDO PARA CAPACITAR A LAS PERSONAS PARA ACCEDER A LOS EMPLEOS QUE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL ESTÁ CREANDO.

“Los trabajos del futuro van a ser accesibles por todas las personas, Pero a esas personas hay que prepararlas. (...) La tecnología puede ayudar a que podamos dar más oportunidades, a democratizar la innovación, democratizar la oportunidad económica para todos, porque sin oportunidad económica para todos no hay igualdad”.

**DEVANNA DE LA PUENTE**

ASESORA DE GÉNERO EN LA MISIÓN DE VERIFICACIÓN DE LA ONU EN COLOMBIA. HA TRABAJADO EN DIVERSAS CRISIS HUMANITARIAS EN EL MUNDO Y AHORA SE ENFOCA EN RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN ESE PAÍS.

“Mi sueño es que se vuelva una norma que las mujeres tengamos derechos, que no se nos vulnere y que no sea una cosa de pedir o solicitar que se nos dé un asiento en la mesa de la toma de decisiones, sino que eso se convierta en la realidad”.

**LORETXU GARCÍA**

CONSTRUCTORA Y CEO DE MATRIX BUILDING. DESARROLLÓ LA “CASA DE AGUA”, UN SISTEMA CONSTRUCTIVO SUSTENTABLE Y CAPAZ DE MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS PERSONAS. ESTÁ TRABAJANDO EN ESPAÑA PARA EJECUTAR LA IDEA.

“Lo que le dejaríamos al mundo con solo construcciones de agua y de madera creo que sería bastante distinto y sería quizás mejor, porque serían materiales amigables con el medio ambiente. (...) En Chile hay una cultura de innovación y eso crea un ecosistema para sentarte y pensar que todo es posible”.

**KOMAL DADLANI**

CEO Y COFUNDADORA LAB4U. SU STARTUP BUSCA DEMOCRATIZAR EL ACCESO A LA CIENCIA DE LOS ESTUDIANTES A TRAVÉS DEL CELULAR, LA INICIATIVA NACIÓ EN CHILE Y YA SE ESTÁ EXPANDIENDO A ESTADOS UNIDOS, MÉXICO Y EL MUNDO.

“El rol de la mujer es fundamental, está creciendo, se está visibilizando a las mujeres científicas. Tenemos a María Teresa Ruiz, a Cecilia Hidalgo, estamos viendo más científicas, más ingenieras mujeres en Chile. Falta, somos muy pocas, es una realidad, pero soy optimista de que vamos a ser muchas más solucionando los grandes problemas de la humanidad”.

**NATALIA ALLENDE**

FUNDADORA Y DIRECTORA DE DESIGN FOR CHANGE CHILE. LIDERA UN MOVIMIENTO QUE TRABAJA CON MILES DE NIÑOS Y NIÑAS DE DISTINTOS PAÍSES PARA AYUDARLOS A CONVERTIRSE EN PROTAGONISTAS DE SU EDUCACIÓN Y AGENTES DE CAMBIO PARA EL MUNDO.

“Al cambiar la mentalidad de los niños, al darles herramientas para generar cambios, estamos ayudándoles a tener la certeza de tener impacto en sus propios entornos y que eso se repita, una y otra vez. (...) Darles herramientas que les van a permitir abordar el futuro con seguridad, con confianza y con optimismo, es crear esperanza”.

**PUBLIRREPORTAJE**

TRABAJO, FAMILIA Y CRECIMIENTO PERSONAL:

## Caja Los Andes apuesta por una cultura organizacional con perspectiva de género

**La entidad de seguridad social ha dado importantes pasos para promover la igualdad, equidad, diversidad e inclusión entre sus colaboradoras y colaboradores, con beneficios que contribuyen a mejorar su calidad de vida.**

Caja Los Andes es de aquellas entidades cuya historia guarda una estrecha relación con los cambios y avances que vive la sociedad. La organización tiene dentro de sus prioridades, potenciar medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal de colaboradores y colaboradoras, para adelantarse a los desafíos del futuro.

“Desde finales de 2012, con el programa Más Inclusión, hemos dado importantes pasos para transformar nuestra cultura organizacional, sustentada en 70 años de conexión con las necesidades de la sociedad y con un fuerte énfasis en la promoción de la equidad, diversidad e inclusión a todo nivel. Para ello, aprovechamos las ventajas de las nuevas metodologías de trabajo para armonizar el



Caja Los Andes está en proceso para certificar la implementación de la nueva Norma Chilena 3262: Gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

tiempo dedicado al trabajo, con el de la familia, y el crecimiento personal”, explica Paola Visintini, gerenta Corporativa de Personas y Asuntos Corporativos de Caja Los Andes.

Ejemplo de ello, fue la decisión de reducir de forma voluntaria la jornada laboral a inicios de 2022 a 39 horas semanales, lo que

es una muestra de su transformación cultural, siendo una de las primeras entidades reconocidas públicamente por el Ministerio del Trabajo con el Sello 40 horas. Asimismo, la institución fue la primera Caja de Compensación en adherir a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres al Programa Win

Win de ONU Mujeres, y actualmente está en proceso para certificar la implementación de la nueva Norma Chilena 3262: Gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El compromiso de la institución fue refrendado en el último ranking Great Place to Work Mujeres 2022, que ubicó a Caja Los Andes en el cuarto lugar entre empresas de más de 1.000 personas, siendo la primera caja de compensación en integrar el listado. Hoy cuenta con un Directorio y Comité Ejecutivo totalmente paritarios. Además, el 61% de su dotación son mujeres, quienes ocupan el 44% de los cargos de liderazgo en la institución.

Con más de cuatro millones de afiliadas y afiliados a lo largo del país y en 70 años de historia, la organización posee una serie de beneficios durante marzo, tanto internos como hacia las personas afiliadas. Por ejemplo, quienes trabajan en Caja Los Andes pueden acompañar en el primer día de clases a sus hijos e hijas, así como el día del examen de grado.



# LOS DESAFÍOS DE LA INCORPORACIÓN FEMENINA EN CIBERSEGURIDAD

Con la proyección de un déficit importante en mano de obra en el sector, la participación femenina podría ser la principal solución para este problema. Pero sumar a más mujeres requiere, primero, superar sus propias barreras.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

Según el Women in Cybersecurity 2022 Report, de Cybersecurity Ventures, las mujeres ocuparon solo un 20% de los trabajos en ciberseguridad a nivel mundial en 2019, cifra que subió cinco puntos en 2022 y que podría llegar a 35% en 2031.

Una proyección beneficiosa para el rubro, considerando el importante déficit mundial de especialistas en esta área que

proyecta el estudio Cybersecurity Workforce 2022, que llegaría a 3,4 millones de personas. Un escenario que, a juicio de Clery Neyra, vicerrectora de Transformación y Nuevas Soluciones de AIEP, se podría mitigar si se invierten más esfuerzos en "diversidad, equidad e inclusión con el fin de atraer más talento".

Sin embargo, pese a que el futuro del sector podría estar definido

## PUBLIRREPORTAJE

SIMONÉ OLIVA, GERENTE GENERAL DE LATE!:

### “El empoderamiento femenino y la equidad de género son necesarios para la sostenibilidad”

En LATE! actualmente todos los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres, quienes están conscientes de su poder y responsabilidad en el impacto social que lideran, desde el modelo único de negocio hasta la consolidación de una cultura colaborativa y de equidad.

Hace 13 años atrás, el sueño de Pedro Traverso de crear una empresa con foco social se materializó en LATE!, la primera empresa chilena que a través de la venta de productos de uso diario, dona todas las utilidades a Fundaciones que apoyan a los más vulnerables.

Compartimos con Simoné Oliva, su actual gerente general, quien nos explica cómo han logrado mantener con vida una empresa que, en la práctica, está creada exclusivamente para ayudar:



“Vemos con optimismo el futuro. Tenemos la oportunidad de hacer compras conscientes y responsables y guiar al mercado a que transite hacia dónde queremos, un mundo mejor para todos y todas”, dice Simoné Oliva.

“En los últimos años, nos hemos ido adaptando para convertirnos en una empresa involucrada con los principales dolores de nuestra sociedad. Es algo que va totalmente en línea con nuestro propósito social, y por lo cual hemos profundizado en nuevos ejes que hoy son sumamente relevantes para la sostenibilidad, como el respeto y cuidado del medio ambiente - a través del desarrollo de productos ecoamigables - y por supuesto, la equidad de género y empoderamiento femenino. A la fecha, llevamos mil veintiséis millones de pesos donados a diversas causas sociales sin fines de lucro con un modelo de negocios solidario y estable que nos enorgullece”.

Es así como en LATE! - donde actualmente todos los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres - se han propuesto cultivar también la equidad de género y empoderamiento femenino, por lo cual adhirieron a IPG Chile y WEP's de ONU Mujeres, implementando varias políticas orientadas a nivelar la cancha. Entre ellas, iniciativas para reducir el sesgo

de selección, remuneración acorde al cargo, canales de denuncia con línea directa a la gerencia general, promoción por mérito, capacitaciones y conversatorios para la sensibilización, flexibilidad laboral, 40 horas en el 85% del staff y buscando la manera de llegar al 100%, teletrabajo, 30 días de post natal masculino, 20 días de vacaciones después de tres años de contrato y asumir la diferencia entre el sueldo y el tope imponible en el pre y post natal femenino.

“Hemos avanzado bastante, pero queremos que más mujeres tomen cargos de liderazgo. Creemos que el liderazgo femenino y la equidad de género son necesarios para la sostenibilidad, con eso se logra que más mujeres se involucren en la economía y que ésta mejore a nivel global. Pero falta mucho, nos hemos dado cuenta de que primero debemos deconstruir el pensamiento arraigado para consolidar una cultura de equidad de género, respeto e inclusión”, afirma Simoné Oliva.

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

**LATE!**  
un ♥ para el mercado



# 25%

DE LOS CARGOS EN SEGURIDAD INFORMÁTICA SON OCUPADOS POR MUJERES A NIVEL GLOBAL.

# 3,4

MILLONES DE PERSONAS FALTAN EN LA INDUSTRIA DE CIBERSEGURIDAD EN EL MUNDO.

por la urgencia de ampliar y fomentar la equidad, el diagnóstico sigue siendo adverso y las mujeres siguen siendo una minoría que se encuentra "relegada en un segundo plano en campos estratégicos como la ciberseguridad", señala Deborah Schapira, gerente de Experiencia y Desarrollo Organizacional de Netline.

Este problema, a juicio de Andrea Fernández, gerente general,

Región SOLA, Kaspersky, recaería en la continua creencia de que la ciberseguridad es "un territorio masculino, muy complejo y donde solo se requieren habilidades técnicas", las que, añade, aún muchas mujeres no creen ser capaces de desarrollar.

Para Cristina Romero, directora Cono Sur de Sophos, estas creencias también son parte de la realidad chilena y serían consecuencia de la lenta integración de ellas a carreras asociadas al área tecnológica. Incluso, dice, "hasta hace unos seis años, nuestro país no contaba con universidades o instituciones con carreras especializadas en el campo de ciberseguridad".

#### ¿Qué es lo que falta?

Frente al contexto de un lento, pero importante avance, Andrea Fernández, cree que para acelerar la incorporación femenina en ciberseguridad, es clave abatir "la creencia de que hacer una carrera en tecnología solo abarca el universo de las llamadas hard skills o conocimiento técnico".

"No podemos perder de vista a las soft skills o habilidades blandas, que son indispensables en esta industria, como las habilidades analíticas, la comunicación y el pensamiento crítico, que en realidad no son tan fáciles de adquirir como el conocimiento técnico",

explica Fernández.

Para Schapira, la solución para derribar estos prejuicios recae en la cultura y en el fomento y exposición de la educación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por su sigla en inglés) en mujeres desde una edad temprana "para que puedan desarrollar habilidades y conocimientos necesarios para trabajar en el sector tecnológico".

Un engranaje que lastimosamente en Chile es un reto, ya que, si bien existen carreras de ciberseguridad, a ojos de la vicerrectora de Transformación y Nuevas Soluciones de AIEP, existiría una "escasa divulgación de los pasos formativos necesarios para acceder al mercado", puesto que no está identificado un itinerario claro de educación en este sector.

#### Claves para el cambio

Siendo la educación y la cultura los principales desafíos para poder expandir la participación femenina en el sector, hoy existen diversos proyectos en Chile enfocados en capacitar y aprender desde casa, y de forma gratuita, a mujeres en temas de ciberseguridad.

Ejemplo de esto es la iniciativa de Talento Digital, que ofrece una plataforma que provee "programas formativos que responden a las necesidades del mercado

laboral bajo una metodología llamada Bootcamp, modelo de enseñanza-aprendizaje que permite desarrollar habilidades para la inserción laboral en un corto periodo de tiempo", explica Romero.

Para Schapira, proyectos de este tipo, que capaciten y fomenten la cultura de inclusión, serían clave para eliminar el sesgo de género en futuros procesos de contratación: "Teniendo mujeres capacitadas, debe existir igualdad de condiciones entre hombres y mujeres para asumir roles estratégicos tomando como enfoque las capacidades técnicas y de liderazgo, y no el género".

Acortar la brecha salarial y fomentar reconocimiento, también serían parte del reto, afirma Neyra. Con este foco, Romero destaca el trabajo de agrupaciones femeninas como OEA Cyberwomen Challenge Chile y Latam Women in Cybersecurity (Womcy), que buscan promover y compartir "experiencias profesionales, para apoyarse en el desarrollo profesional".

Con todo, Fernández cree que el camino para profundizar la presencia de las mujeres en el sector ya está cimentado: solo faltaría que las mujeres comprendan "que ya no existe un camino único que conduzca a una profesión en ciberseguridad."

## PUBLIRREPORTAJE

LA VISIÓN DESDE HUMANA CONSULTORES:

# Conversar de salud mental con enfoque de género, un desafío urgente en tiempos de crisis

**Los complejos escenarios vividos durante los últimos años han transformado nuestras vidas. Un nuevo entorno que los expertos han bautizado con el nombre de BANI -Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible, en inglés-, refiriéndose a contextos frágiles, ansiosos, no lineales e incomprensibles, lo que hace más importante aún proteger la salud mental de trabajadores y trabajadoras. La conmemoración del Día Internacional de la Mujer nos recuerda que para esto es ineludible analizar el impacto del género en el bienestar, de modo de generar estrategias de cuidado más equitativas y resilientes.**

En junio de 2022 la Asociación Chilena de Seguridad y el Centro de Estudios Longitudinales UC publicaron una investigación que indicaba que la salud mental en nuestro país había mejorado en comparación con los momentos más críticos de la pandemia. Sin embargo, a esa fecha los números seguían siendo desalentadores y con marcadas diferencias por género: mientras el 14% de los hombres presentaba indicios de problemas de salud mental, en las mujeres la cifra alcanzaba el 28%. También se observaban diferencias en cuanto a los síntomas generalizados de ansiedad.

¿Por qué ocurre esto? Una de las causas directamente relacionadas con el impacto del género en la salud mental es la sobrecarga que, en general, experimentan las mujeres al asumir mayores responsabilidades de cuidado, labores asociadas a la asignación de roles en

el espacio doméstico, el manejo de los afectos y la protección de otros como hijos, hijas y personas mayores.

Asimismo, esta repartición injusta de las labores domésticas y de cuidado desfavorece el acceso al mercado laboral para las mujeres, espacio que contribuye a la realización personal y genera una mayor participación social, además de ser un factor protector frente a la violencia de género.

De allí que no podamos seguir viviendo como si el género no influyera en la salud mental de las personas. Y para cuestionar la neutralidad tenemos que ir más allá de los valores tradicionales sexistas y no equitativos en los que fuimos formados, lo que implica revisar las bases de nuestra forma de vivir, día a día.

¿Qué pueden hacer las organizaciones? Para Carolina Bustos, psicóloga y gerente de



Carolina Bustos, psicóloga y gerente de Nuevos Negocios de Humana Consultores.

Nuevos Negocios de Humana Consultores, necesitamos conversar de salud mental con enfoque de género, identificando las demandas que existen en la sociedad -y en consecuencia en las organizaciones- para mujeres y hombres, así como las estrategias que podemos desarrollar para un cuidado permanente, especialmente en un entorno tan complejo como el que vivimos hoy, el denominado BANI.

"Esto incluye erradicar los prejuicios, estereotipos y roles sociales con los que funcionamos cotidianamente, algo que debemos hacer a nivel individual y grupal en las empresas e instituciones. Es decir, es un trabajo que se hace justo en el centro de la cultura de nuestras organizaciones", señala Bustos.

En dicho contexto, es clave analizar los sesgos y juicios asociados a la expresión emocional en el trabajo, también con una mirada de género. De esta manera vamos abriendo espacios para que hombres y mujeres -y no solo ellas- desplieguen habilidades para gestionar sus emociones en los contextos laborales, generando dinámicas de contención emocional en equipos más colaborativos y resilientes. La experta también indica que es importante generar instancias de reflexión en torno a la co-parentalidad en tiempos de pandemia y post-pandemia, en el contexto de culturas organizacionales orientadas a la igualdad de género. "La co-parentalidad es una nueva forma de entender la maternidad y la paternidad, para que padres y madres trabajen como equipo en las tareas de crianza", concluye.

<https://humanaconsultores.cl>

# LABORATORIA: ¿CUÁLES SON LOS PAÍSES QUE MÁS CONTRATAN MUJERES EN TIC?

Una revisión a las contrataciones de mujeres en la industria tecnológica en 268 empresas de cinco países de Latinoamérica realizó Laboratorio, organización enfocada en la formación de capital humano femenino para ese sector, en el marco de su estudio "Industrias líderes en inclusión femenina en tech". Sus resultados acaban de estar listos y analizaron la contratación de más de 500 mujeres en Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, principalmente egresadas de los programas de formación de la entidad.

Algunos de los datos que entrega el estudio muestran que Chile se posicionó en tercer lugar respecto a contratación de mujeres egresadas de los Bootcamp de la firma, talento tech enfocado principalmente en las áreas de desarrollo web y diseño de experiencia de usuario (UX), con

En exclusiva con **Diario Financiero**, Laboratorio entregó los resultados de un estudio que muestra cómo se distribuyen las contrataciones de mujeres con formación tecnológica en cinco países de la región, incluyendo Chile.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

el 13,9% de las contrataciones de la región, las que se produjeron en empresas como NIT Data y Deloitte. Por otra parte, Perú se posicionó como líder en reclutamiento, con un 29,5%, seguido de México, con 25,4%. Brasil, en tanto, se ubicó en el último lugar, con solo un 3,4% de las especialistas contratadas.

Daniela Jaramillo, Head of Global Employability de Laboratorio, explica que la organización ha formado en Chile a más de 800 mujeres, "con una empleabilidad del 82% desde 2020", destaca. Sin embargo, destaca que el país aún cuenta con una gran brecha por acortar respecto al rol femenino en esta industria.

## Chilenas en tech

Según la publicación de Laboratorio, en Chile las industrias que más contrataron los perfiles evaluados fueron aquellas relacionadas con servicio y consultoría TI, con 33,3%, mientras que la industria de servicios financieros, con un 15,2%.

Jaramillo destaca la existencia de diversos esfuerzos por las industrias para abrirles las puertas a las mujeres en los cargos de tecnología. "Si bien aún hay mucho camino por recorrer, en los últimos

años sí hemos visto avances positivos", dice.

No obstante, para que estos porcentajes sigan en alza, la ejecutiva de Laboratorio subraya la importancia de que las empresas tengan un real compromiso con la diversidad e inclusión, generando instancias en que las mujeres puedan acceder a puestos de trabajos en tecnología.

"Esto se hace conectando y contribuyendo con organizaciones que trabajan por un mundo tech más equitativo", comenta.

Día Internacional de las Mujeres

#CerremosLaBrecha

Por un mundo digital inclusivo:  
Innovación y tecnología para la igualdad de género

ONU MUJERES

Fotografías: © World Bank / ONU Mujeres

# “SE NECESITA UN TRABAJO EN DIGITALIZACIÓN DESDE LA PRIMERA INFANCIA”

**J**eannette Escudero es ingeniera civil industrial de la Universidad de Chile, posee una certificación en Marketing Digital en la Escuela de Negocios de la Universidad de Columbia y cuenta con más de 20 años de experiencia en cargos ejecutivos en el área Comercial y de Tecnología en empresas del sector Financiero, mundos que desde hace solo unos años se han abierto a una mayor presencia de mujeres.

Como directora ejecutiva de Talento Digital para Chile, la iniciativa desarrollada por Fundación Kodea y Fundación Chile que integra a las empresas, instituciones y Gobierno en el desarrollo de nuevas capacidades en las personas, tiene un claro diagnóstico respecto de la participación femenina en el ambiente digital.

Según algunos datos de Unesco que maneja la ejecutiva, solo

**Para la directora ejecutiva de Talento Digital para Chile, Jeannette Escudero, gracias al impulso de digitalización de la pandemia, se han abierto muchas más oportunidades en tecnología. POR CLAUDIA POBLETE**

el 3% de las estudiantes mujeres en el mundo elige carreras de tecnología, información y comunicaciones; un 5% opta por ciencias naturales, matemáticas y estadísticas, y solo el 8% elige ingenierías, manufactura y construcción.

“Con este antecedente se podría trabajar para empoderar a las mujeres en este sector, ya que oportunidades hay, pero para ello se necesita un trabajo en digitalización desde la primera infancia”, asegura Escudero.

De acuerdo a la directora ejecutiva de Talento Digital

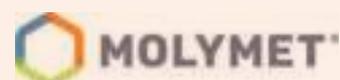


para Chile, el mayor déficit en participación de mujeres en la industria digital es evidente hace años. “Sin embargo, la pandemia por supuesto que ha tenido un impacto en la aceleración digital de manera transversal a cualquier industria, lo que se ha traducido en un incremento de casi el doble de demanda de personas preparadas para trabajar en empleos que no existían hace diez años”, asegura.

Para Jeannette Escudero, ya sea en la industria de las TI como en cualquier otra, las mujeres encuentran barreras para entrar y crecer profesionalmente ligadas a lo que ella llama “una idiosincrasia” instalada en el país, que las relega a roles de cuidadoras, debido a la falta de mayor corresponsabilidad. “Culturalmente se invisibiliza esta realidad, las mujeres cargan con esas tareas extras a un trabajo fuera de la casa, y eso muchas veces les impide trabajar jornadas completas o mantenerse en puestos de trabajo poco flexibles”, afirma.

La buena noticia es que, mientras se logra equiparar la carga de tareas en el hogar, la industria de las tecnologías cuenta con mayores oportunidades de teletrabajo, contratos flexibles y buenas remuneraciones, lo que representa una oportunidad para muchas mujeres.

## PUBLIRREPORTAJE



MARÍA INÉS GÓMEZ, VP CORPORATIVA DE PERSONAS Y COMUNICACIONES DE MOLYMET:

## “Buscamos disminuir las brechas de participación existentes en la industria a nivel mundial”

La pandemia representó un momento decisivo sobre cómo gestionar los equipos de personas en las empresas a nivel mundial. Además de tener el foco puesto en cómo mantener la operación, generó el desafío de crear transformaciones que resalten el hecho de que las personas están en el centro, para potenciar el crecimiento sostenible, fomentando la Diversidad, Equidad e Inclusión. Este es un compromiso que ha asumido la principal procesadora de molibdeno y renio en el mundo, Molymet, a través de su Agenda de Sostenibilidad 2030, como parte de su estrategia de negocios y propósito corporativo.

En este contexto, la multinacional está desarrollando una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, adhiriéndose a los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP-por su sigla en inglés), promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Su alcance global y material de aprendizaje serán un pilar fundamental para fomentar y fortalecer una cultura que se abra a distintas miradas y realidades, y que a su vez aumente la productividad, la innovación



son percibidos por sus colaboradores. A partir de los resultados, desarrollaron diversas iniciativas que están impulsando un avance organizacional hacia la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, mediante la creación de comités de trabajo, planes de acción concretos de gestión, charlas y formación continua.

“Este año espe-

ramos continuar avanzando con distintas acciones que nos permitan seguir mejorando nuestras prácticas y políticas en este ámbito, no sólo para lograr lo propuesto en la Agenda de Sostenibilidad 2030, sino porque estamos convencidos que tener equipos de trabajo diversos genera mayor innovación, creatividad y un mayor aporte de valor para nuestros colaboradores”, puntualizó la ejecutiva de la multinacional.

El objetivo de la compañía chilena, con filiales productivas y oficinas comerciales en América, Europa y Asia, es llegar al 30% de mujeres en posiciones de liderazgo al 2030. Otra de las metas es aumentar en un 10% los indicadores de percepción positiva respecto a la Diversidad, Equidad e Inclusión. “A través de estas acciones buscamos disminuir las brechas de participación existentes en

la industria a nivel mundial y potenciar conscientemente una sociedad más equitativa”, sostuvo María Inés Gómez, vicepresidenta corporativa de personas y comunicaciones de Molymet.

Al respecto, la ejecutiva agregó que durante el 2022 realizaron un diagnóstico en todas las filiales de la compañía en América para determinar la situación actual en estas materias y cómo estos conceptos

# MAISHA, LA FUNDACIÓN CHILENA QUE APOYA A MUJERES EMBARAZADAS Y VULNERABLES EN KENIA



Kenia es el tercer país del mundo con el mayor número de madres adolescentes. Por cada mujer que muere en un parto en Chile, en Kenia fallecen 22. Esta es la realidad con la que se enfrentaron dos chilenas en un viaje como voluntarias, y ante ello no pudieron quedarse de brazos cruzados. POR MARÍA JESÚS DOBERTI

**A**ntonia Villablanca y Fernanda Almazara viajaron en 2015 como voluntarias a un hospital en Kenia, siendo ambas estudiantes de enfermería y obstetricia de la Universidad Católica. En este viaje conocieron de cerca lo que

viven muchas mujeres de ese país: embarazadas, adolescentes, vulnerables y sin atención de salud. Ninguna de las dos se imaginó que a través de la Fundación Maisha iban a acoger a 211 embarazadas y asistir 377 partos.

En el país africano hay 9,7 funcio-

narios de salud por cada diez mil habitantes y es difícil el acceso a la salud. Como consecuencia, solo el 40% de los nacimientos ocurren dentro de los hospitales.

La puerta de entrada para la fundación en Kenia tiene nombre y apellido: Domtila Ayot, una

## PUBLIRREPORTAJE

# Liderazgo femenino: las mujeres al frente de MASISA

MASISA lidera la industria en temas de diversidad, inclusión y equidad de género a través de programas e iniciativas como “Jefas de Hogar”, el programa “Generación Mujeres Masisa”, y diversos talleres sobre mujeres líderes en el mundo laboral, además de otras iniciativas.

Para MASISA, la igualdad y equidad de género son una realidad por la cual trabajan a diario, pero aún existe un desafío pendiente por lograr una paridad efectiva. Es por esto, que desde hace 10 años la compañía, especializada en fabricación y comercialización de soluciones para muebles y espacios interiores, se ha dedicado a impulsar iniciativas concretas para disminuir la brecha de género, logrando un impacto positivo en el día a día de la compañía y en la sociedad en general. Si bien la industria en la que se encuentra MASISA se ha considerado tradicionalmente masculina, el compromiso de la Compañía es más fuerte y a la vez innovador para el sector.

En cifras, el género femenino representa el 17,7% de la dotación directa de MASISA, con un porcentaje más alto en cargos directivos correspondiente al 26,7%. Esto demuestra que se han ido tomando medidas concretas para fomentar la igualdad de género al interior de la compañía, pero aún es importante seguir trabajando en la inclusión y diversidad para crear entornos de trabajo justos e igualitarios para todos.



**“La diversidad y equidad de género son temas clave en la gestión interna y externa de MASISA, a pesar de que la industria a la que pertenece ha sido históricamente masculina. Pero para nosotros, el talento no tiene género”,** comenta Zoraida Cabrera, Gerente de Personas, Cultura y Comunicaciones.



Si bien el enfoque de MASISA en la materia tiene una trayectoria de más de diez años, en los últimos tres la compañía ha aumentado sus programas e instancias para reforzar la equidad de género. En 2022, el Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género (DIE), lanzó el “Protocolo marco para la prevención, sanción y erradicación del maltrato, acoso laboral y sexual”, y de esta forma guiar la implementación de medidas preventivas y los procedimientos de denuncia, investigación y sanción de dichas conductas.

En 2021, se invitó a los colaboradores y colaboradoras a talleres sobre mujeres líderes en el mundo laboral y su aporte al desarrollo de las industrias, liderazgo e implementación de herramientas y comprensión sobre la

violencia, acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral y social.

Otra iniciativa que se desarrolló a lo largo de 2020 fue la creación del programa “Generación Mujeres Masisa 2020”, el cual busca incorporar nuevas mujeres en planta, rompiendo los paradigmas actuales de baja participación femenina en las operaciones en esta industria, impulsando una cultura laboral inclusiva y segura que prevenga el acoso laboral y sexual.

“Queda aún mucho por hacer y barreras que derribar, pero confiamos en el impacto positivo de estas iniciativas y la gestión de personas en MASISA, lo que nos permitirá tener una sociedad más abierta y justa”, enfatiza Cabrera.



**En Kibera, un asentamiento informal de Nairobi, está la base de la fundación. Su densidad poblacional es de 400 mil habitantes por km<sup>2</sup>: 60 veces más que la de Puente Alto.**

keniana de 74 años, conmovida por la realidad de los embarazos adolescentes y los abortos clandestinos de su país. En 2008, Ayot comenzó a acoger a estas niñas y adolescentes en la medida de sus limitadas posibilidades: visitándolas, llamándolas o incluso recibéndolas en su casa.

Después de conocer a Ayot y de la experiencia que tuvieron en Kenia en la asistencia de partos, las dos chilenas quisieron volver con una solución, junto a un equipo. "No fue que aleatoriamente dijimos: 'Ya, vamos a hacer una fundación en Kenia', sino que nos pidieron ayuda en la misma

comunidad, Domtila, y también las mamás que conocimos en ese momento", cuenta Antonia Villablanca.

La fundación se constituyó legalmente en Chile en 2017 y en Kenia en 2019, bajo la figura de CBO (Community Based Organization). Se basa en cuatro pilares: acogida, salud, educación sexual y afectiva, y sustentabilidad. Se financia a través de socios –principalmente personas naturales–, donaciones, campañas y The Maisha Market, una tienda digital con algunos puntos en Chile donde venden productos hechos por las madres que acoge Maisha y otros fabrica-

dos con telas locales.

Se ubicaron en Kibera, un asentamiento informal de Nairobi, la capital keniana. Kibera es el slum –similar a un gueto–, más grande del continente africano. Caminos angostos de tierra, viviendas ligeras hacinadas y sin alcantarillado. Tiene una densidad poblacional de 400.000 habitantes por km<sup>2</sup>, equivalente a más de 60 veces la densidad de Puente Alto.

#### Salud y acogida

A través de un trabajo colaborativo con los hospitales, parte del trabajo de la fundación es realizar controles prenatales, atención del

parto y consejería de lactancia materna, junto a un grupo de voluntarias chilenas que viajan durante al menos seis meses para apoyar desde sus conocimientos en el área de la salud, sin dejar de capacitar al personal local para que puedan mejorar la atención.

En paralelo, abrieron una casa para acoger a madres con embarazos críticos. El promedio de edad de las niñas que viven actualmente ahí es de 14 años. En Kenia, el 21% de las madres son adolescentes y solo el 15% de los embarazos se controlan durante el primer trimestre.

"Me dicen que ahora se sienten en un lugar seguro, que están tranquilas y felices. Que les ha vuelto la esperanza", cuenta Dominga Brunner, desde Kenia, en su rol de voluntaria del hogar de acogida que ejerce desde hace cuatro meses.

#### Mirada holística

La fundación no solo se preocupa por el parto. Busca llegar antes, a través de un programa de educación sexual que imparten en los colegios de la zona, capacitando a monitoras locales de la comunidad de Kibera para que puedan seguir replicando el programa de manera continua. "Desarrollamos habilidades en la toma de decisiones basadas en la libertad y responsabilidad", explica

Rosario Mozó, directora ejecutiva de la fundación.

Además se ocupan de que las madres aprendan un oficio, como costura o peluquería, porque así pueden tener un ingreso, aunque lo ideal es que puedan retornar a su etapa escolar.

Uno de los problemas que detectaron en el sistema escolar es que las niñas quedaban muchas veces atrás porque faltaban al menos cinco días al mes. La razón es que no tienen acceso a artículos de higiene que puedan usar durante la menstruación.

De esa crisis se abrió otra oportunidad, y nació "Menstruación Sin Reglas", un programa para garantizar insumos de higiene básicos y reutilizables que fabrican las mismas mamás Maisha. "Trabajamos para que la menstruación deje de ser un impedimento para las mujeres, velando para que este programa asegure una menstruación informada, ecológica y accesible", dice Mozó.

El equipo de Maisha detectó que en Chile también existe este problema. Por eso, a la fecha han replicado dos pilotos de este programa en territorio nacional.

Maisha, que en swahili significa vida, hoy tiene la mirada puesta en la expansión. Todavía no hay nada concreto, solo está la idea. Pero cuando ocurra, esperan que el punto de partida sea Chile.

## GRUPO CAP

# Grupo CAP refuerza su compromiso por el liderazgo femenino en cargos de responsabilidad

**La empresa minero – siderúrgica ha dado importantes pasos en los últimos años para avanzar en equidad de género y diversidad. CAP S.A. cuenta con más de 40% de mujeres en su Directorio y CMP logró la paridad de género en su equipo ejecutivo.**

La hoja de ruta del Grupo CAP, en el marco de su estrategia de crecimiento sostenible, ha estado acompañada por su compromiso con la equidad de género e inclusión de mujeres tanto en sus unidades de negocio como en cargos de alta dirección. Así, el Directorio actual de CAP S.A. alcanzó un 42,8% de participación de mujeres, el que está conformado por Jorge Salvatierra (Presidente), Tadashi Mizuno (Vicepresidente), Patricia Núñez, María Olivia Recart, Claudia Sánchez, Roberto de Andraca A. y Juan Enrique Rassmuss.

Esta cifra del Grupo CAP deja en muy buen pie a la empresa de cara al proyecto de ley "Más Mujeres en Directorios", ingresado por el actual Gobierno, que busca aumentar la presencia del género femenino en las mesas directivas de las Sociedades Anónimas Abiertas y Especiales fiscalizadas por la Comisión

para el Mercado Financiero.

María Olivia Recart, Directora de CAP, señala que "la diversidad aporta un enorme valor a las discusiones y toma de decisiones. Estar sentada en el Directorio de CAP S.A., una empresa chilena de más de 70 años de desarrollo de actividad vinculada al hierro y el acero, ha sido una experiencia enriquecedora que he compartido junto a un equipo muy connotado".

Del total de las 29 empresas que integran el IPSA, selectivo que reúne a las acciones más transadas del país, sólo CAP cumpliría con la nueva normativa de género que busca implementar el gobierno gracias a la alta representación femenina en el directorio de la compañía. Además, Compañía Minera del Pacífico (CMP), empresa operativa del Grupo CAP, desde el 1 de marzo de 2023 tiene un

equipo ejecutivo con paridad de género.

Para Marisol Montaña, Directora representante de los trabajadores en Siderúrgica Huachipato, "formar parte del Directorio de una empresa como Huachipato, con una larga trayectoria, comprometida con Chile y la región del Biobío, ha sido una experiencia muy enriquecedora. Mi objetivo es continuar aportando en el Directorio, con el conocimiento que he ido adquiriendo en estos casi 20 años de trabajo en la Compañía y siempre con la meta de contribuir a proyectar nuestra empresa hacia el futuro, por supuesto, a través de la perspectiva de ser mujer. Las mujeres en Huachipato contribuimos a ampliar las miradas y estamos conscientes de que la industria siderúrgica es fundamental para el país, tal como lo es la minería del hierro".

El avance en esta materia, según explica

Jorge Salvatierra, Presidente de CAP, se trata de esfuerzos reales a todo nivel organizacional. "Hemos establecido metas concretas de incorporación de mujeres en cargos de responsabilidad tanto en Siderúrgica Huachipato como en CMP; en ambos casos estamos desmitificando la creencia que son industrias "no aptas" para mujeres. Asimismo, en nuestras empresas operativas, estamos aumentando cada vez más la participación de mujeres en sus directorios".

Actualmente, el directorio de Cintac es presidido por María Cecilia Facetti y es integrado también por Claudia Bobadilla. Por su parte, Patricia López Manieú es presidenta de Puerto Las Losas, Victoria Vásquez es directora de CMP y Catalina Mertz junto a Marisol Montaña son directoras de Siderúrgica Huachipato.

El Directorio actual de CAP S.A. tiene un 42,8% de participación de mujeres.





# LAS LECCIONES Y DESAFÍOS DEL PRIMER AÑO DEL GABINETE FEMENINO DE BORIC

**E**l presidente Gabriel Boric asumió en 2022 como el primer gobernante en tener un gabinete en su mayoría por mujeres: 14 de los 24 ministerios estaban liderados por ministras como un compromiso de campaña de darle realce e impulso a los temas de paridad de género y liderazgos femeninos. A un año de mandato, varias ministras han sido removidas de su cargo, pero la presencia femenina sigue siendo alta.

La salida de Izkia Siches del Ministerio de Interior o de Marcela Ríos en la cartera de Justicia, entre otras, resintieron al gobierno. "Pero la cantidad de mujeres (14) y hombres (10) a la cabeza de los ministerios se ha mantenido, a pesar de los cambios de gabinete", dice Alejandra Sepúlveda, presidenta ejecutiva de Comunidad Mujer, lo que da cuenta de una real voluntad política de incluir una representación de mujeres en la conducción del Ejecutivo.

Sepúlveda destaca el hecho de que se haya sumado por primera vez al Ministerio de la Mujer dentro del comité político: "Le otorga una influencia y una relación mucho más simétrica con sus pares, lo que no ocurría antes".

Sin embargo, Fernanda García, subdirectora ejecutiva de Faro de la Universidad Del Desarrollo, matiza los cambios y liderazgos femeninos por tener poco respaldo político: "Es decepcionante constatar que la estrategia feminista del Gobierno no logró realzar

**A un año de haber asumido, y pese a los cambios que hubo en el camino, la participación de mujeres en el liderazgo del Poder Ejecutivo se mantiene. ¿Por qué es importante que la representación femenina en política siga creciendo? . POR FRANCISCA ORELLANA**

el liderazgo de las mujeres. En los hechos, fue más bien ocasión para denostar públicamente el liderazgo de algunas de ellas".

Dice que en momentos de máxima tensión política, "las mujeres símbolo del primer gabinete presidencial (Izkia Siches, Jeanette Vega y Marcela Ríos), fueron sacrificadas como chivos expiatorios de los pecados del Gobierno. Es verdad que los ministros de Estado pagan un precio político blindando al presidente, pero nunca había tal descrédito para las mujeres". Y cree que ocurrió lo contrario con el ministro Giorgio Jackson: "Fue cómodamente reubicado (del ministerio de Secretaría General de la Presidencia a Desarrollo Social). Los costos no se han repartido de modo paritario".

No obstante, Sepúlveda releva el que continúe una mayor presencia femenina en el gabinete porque contribuye a "derribar, al menos, dos falsas creencias que primaron por tantos años: su menor capacidad, méritos y disponibilidad para conducir la administración estatal, representar y ejercer un cargo de poder. Y el pensar el espacio público como una esfera de acción de los

hombres, adaptada, por tanto, a su lenguaje, tiempos y formas de interacción".

Marcel Villegas, socio de People Advisory de EY, acota que aunque cada una se evalúa en su mérito, "la participación de mujeres en estas posiciones y poder en ámbito público abre puertas. Muchas veces son poco perceptibles, pero enormes para que muchos otros ámbitos del quehacer nacional, tanto público como privado, inicien procesos similares, se superen los temores e impulsen cambios".

Carla Rojas, coordinadora de Inclusión y Género del Observatorio Gestión de personas de la FEN de la Universidad de Chile, destaca acciones transversales de enfoque de género en todos los ministerios: "Existe una encargada de género y asesoras especializadas que colaboran en la centralización de este proceso desde el SernamEG".

Señala que es prematuro medir el impacto de esta acción, pero sin duda tendrá efectos en las futuras generaciones: "El ver en los medios de comunicación a mujeres está impactando a millones de adolescentes, niñas y niños, que piensen que el poder lo pueden ocupar mujeres, hombres y diversidad sexo genérica".

## Mayor representación

El escenario invita a reflexionar sobre lo importante de establecer criterios de representación equilibrada (50/50) en la nominación de cargos públicos y de elección popular, y no como una voluntad

política y, "por lo mismo, sujeto a grandes retrocesos según el gobierno de turno", dice Sepúlveda.

Aún falta por subsanar brechas estructurales de desigualdad: "Ha costado avanzar en representación política. Hasta 2020, de los 4.029 parlamentarios que han sido parte del Congreso, solo 2,7% (108) fueron mujeres". Por ello, considera que medidas como la Ley de Cuotas en las candidaturas al Parlamento han servido: "En 2017, la presencia femenina aumentó en siete puntos en ambas cámaras: 22,6% de diputadas y 23,5% de senadoras. En 2021, hubo un salto significativo de diputadas (35,5%), mientras que las senadoras sumaron un desalentador medio punto (24%)".

María Paz Merani, gerente de Formación y Alta Dirección de Mujeres Empresarias, agrega que estos son cambios necesarios: "Solo en nuestro país las mujeres representan cerca del 52%, lo que nos indica que lo normal debiera ser que exista la misma proporción de oportunidades para ambos géneros". Y es que ello, dice, permite una mejor representación de las necesidades de la sociedad.

Con ello en mente, García recalca que "el desafío central es liberar a los feminismos de la instrumentalización e ideologización política y de género, para que así los sectores tradicionalmente reacios a debatir sobre políticas paritarias estén llanos a debatir materias urgentes para las mujeres".

**14**  
**MINISTERIOS**  
**SON LIDERADOS**  
**POR MUJERES**

# LOS DESAFÍOS PARA DISMINUIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA

La presencia femenina en el sector sigue baja, razón que ha llevado a que los actores públicos y privados desarrollen iniciativas para impulsar desde la niñez el interés por carreras ligadas a esta área y levantar referentes para seguir.

Solo un 23% de mujeres forman parte de la industria energética a nivel nacional, según datos del Ministerio de Energía. El panorama nada favorable para ellas ya es consciente para la mayoría de las empresas que operan localmente, y por ello han levantado medidas como la estrategia público-privada Energía+Mujer, que tiene como objetivo resolver las barreras y brechas de género para que más mujeres se incorporen al sector.

En el análisis de Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, comenta que existen brechas previas que están determinando la participación

futura de las mujeres en el sector, tales como la baja matrícula y egreso. Sin embargo, dice, hay que tomar en cuenta variables y barreras que dificultan la permanencia de las mujeres en la industria.

“Es relevante mencionar temáticas como el fomento de la corresponsabilidad y disminuir la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado de otras personas que dificulta la plena participación y desarrollo laboral de las mujeres, así como la prevención y erradicación de la violencia de género. Considerar estos temas permite no solo que

más mujeres ingresen, sino garantizar que su inclusión laboral sea permanente en el tiempo”, enfatiza Valenzuela.

Coincide Soledad Herrero, directora de Women in Energy del World Energy Council (WEC Chile), quien agrega que aún faltan “muchos años” para lograr el equilibrio en el sector. Y no por falta de intenciones de los actores, sino que por temas culturales de quienes integran la industria.

Y aunque por todos lados la realidad no es positiva, conocer la situación sí generó un cambio de paradigma, dice Fernanda Varela, directora Ejecutiva de la

Agencia Pólux Comunicaciones y conductora del programa radial “Girl Power”, ya que se logró instalar una “cultura de equidad de género robusta”, en donde tanto organizaciones públicas como las privadas han tomado acciones en los espacios de selección y al interior de las compañías. “El desafío que está más pendiente es sumar más mujeres en espacios como la construcción, operación y mantenimiento de los proyectos de energía”, acota.

## Las soluciones

El desafío es evidente, pero, ¿cómo resolverlo? Impulsando carreras STEM, dice Renato Cabrera, decano (i) de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI). Para ello, agrega, es fundamental avanzar en la participación de mujeres en programas de ciencia y tecnología desde la etapa escolar.

Y es que a través de los años no se ha logrado generar espacios de confianza para alentar el talento femenino desde

etapas tempranas, y eso es un trabajo que debe surgir desde los hogares y se debe extender a liceos, escuelas y colegios.

Una razón que hace fundamental que tanto el sector público como el privado sigan impulsando programas de empoderamiento como “mentoring y coaching para trabajar en espacios en los que laboralmente ha existido sesgos de género, y de paso mejorar los modelos de rol mediante referentes femeninos en nuestras distintas industrias históricamente dominadas por el hombre”, añade el académico de la UAI.

WEC Chile, por ejemplo, a través de su programa de liderazgo femenino “Women in Energy WEC Chile”, se ha preocupado de las profesionales que se desempeñan en el sector de la energía que buscan seguir perfeccionándose. Con este programa, durante todo un año tienen la posibilidad de ampliar su red de contactos y adquirir herramientas de liderazgo que permitirán acelerar sus carreras profesionales.

RWE

Viento fresco  
para electricidad limpia.

RWE es uno de los principales actores de energía limpia a nivel global.

rwe.com

# “EL NUEVO DESARROLLO ENERGÉTICO NO PUEDE DEJAR A NADIE ATRÁS”

En enero de este año, Francisca Valenzuela asumió como nueva jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, cuyo foco es avanzar hacia la inclusión de mujeres y grupos que históricamente han estado subrepresentados en la industria.

“El nuevo desarrollo energético y la transición justa no pueden dejar a nadie atrás. Esto quiere decir que es fundamental comenzar a abordar otras problemáticas además de continuar avanzando en la igualdad de género”, indica.

En este aspecto, por ejemplo, destaca que es importante “conocer la realidad, participación e impacto de otros grupos que han estado subrepresentados en el sector energético y que sus derechos han estado en riesgo de vulneración, tales como diversidades y disidencias sexuales, pueblos

**La nueva jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, Francisca Valenzuela, analiza los desafíos de inclusión que tiene la industria y los ejes de esa cartera para enfrentarlos.**

POR FRANCISCA ORELLANA

indígenas, entre otros”.

**- ¿Y qué se necesita para eso?**

- Esto requiere conocer cómo ha sido la inclusión en la industria, así como incorporar enfoque de derechos en lo que respecta a usuarios(as) de energía. Este sector trabaja con y para las personas, por lo tanto, posicionar el marco de derechos humanos y los desafíos que tributan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, serán parte de nuestro trabajo en los próximos años.

**- ¿Cómo evalúa la presencia**



**femenina en la industria?**

- Es una de las principales preocupaciones del Ministerio, ya que actualmente solo existe un 23% de mujeres en el sector, sin perjuicio de que nos encontramos en el promedio, pues a nivel latinoamericano es de 20%.

La evaluación que se hace es que va acompañada de otras problemáticas que constituyen barreras tanto en el acceso laboral, como en que la participación de las mujeres sea sostenible y basada en el resguardo de sus derechos.

Por otra parte, se encuentran los desafíos en el plano laboral, en los que es urgente avanzar, tales como el 24% de brecha salarial que hay en desmedro de las mujeres en la industria energética.

**- ¿Cuáles van a ser los ejes de trabajo para este año?**

- Este año se continuará fortaleciendo el trabajo colectivo para avanzar en el desafío de alcanzar la igualdad de género en el sector de energía. Los ejes pivotantes están principalmente relacionados en lograr una contribución directa en el empoderamiento económico de las mujeres. Esto específicamente se concreta, por ejemplo, a través de la línea de capital humano, en la cual se espera que del total de capacitaciones que realizaremos, al menos se certifique un 30% de mujeres.

## PUBLIRREPORTAJE

# Pacific Hydro apuesta por el liderazgo femenino en la industria energética



**Proveedora de soluciones de energía limpia a nivel mundial, su compromiso con la construcción de ambientes de trabajo colaborativos y diversos ha llevado a la implementación de programas como el *mentoring* con enfoque de género y políticas que permiten disminuir las brechas al interior de su organización.**

Con más de 20 años de presencia en el país, Pacific Hydro Chile es una empresa generadora de energía 100% renovable, cuyo sello es el compromiso con la sustentabilidad y diversidad. Para ello, cuenta con una serie de programas con enfoque de género y una política de diversidad e inclusión que tienen por objetivo disminuir las brechas para construir una organización con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

“La experiencia y distintos puntos de vistas es lo que suma, vemos la diversidad de nuestro equipo como una oportunidad de trabajar integrando distintos ángulos y miradas, agregando así valor a lo que hacemos, porque entendemos que la energía de todos, puede potenciar un mundo más limpio y 100% renovable”, explica María Pía Barros, Gerente de

Personas de Pacific Hydro Chile.

Actualmente la compañía otorga posibilidades de formación y desarrollo, como el programa de *mentoring* con enfoque de género, una iniciativa innovadora para avanzar en la equidad del sector, cuyo objetivo es apoyar el desarrollo de habilidades y conocimientos que potencien y amplíen sus oportunidades de desarrollo, permitiendo conocer la realidad del otro, romper estereotipos, aumentar la empatía y la cooperación.

Además, han implementado una política interna que asegura la igualdad de acceso en beneficios y oportunidades de desarrollo. “Nuestra idea este año es ir más allá, reforzando nuestros programas y construyendo una red interna de apoyo, a través de distintas iniciativas para potenciar las habilidades de gestión y



liderazgo de las mujeres que trabajan en Pacific Hydro”, agrega Barros.

Pacific Hydro ha participado en todas las versiones del programa Energía Más Mujer liderado por el Ministerio de Energía, contando con embajadoras que promueven el liderazgo femenino en la industria, como Carolina Cisterna, ingeniera de Planificación Comercial.

Un compromiso que se extiende en el sistema de prácticas para hijas de sus trabajadoras y trabajadores, junto a charlas en los colegios para incentivar a las estudiantes a elegir carreras relacionadas al rubro de energía y a inspirarlas a desarrollarse con su máximo potencial.

**Pacific Hydro Chile obtuvo el primer lugar de la categoría Pyme en el ranking “Integrar vida personal y trabajo mejores organizaciones 2022” de Fundación Chile Unido y El Mercurio.**

UN RECONOCIMIENTO  
A LA ENERGÍA INFINITA  
DE LAS MUJERES QUE  
MUEVEN EL MUNDO.



*#8M #DíaInternacionalDeLaMujer*



En Statkraft buscamos ser un equipo diverso e inclusivo, con oportunidades para que cada persona se desarrolle. Contribuimos con el #ODS 5 de Igualdad de Género, impulsando a más mujeres a tomar cargos de liderazgo y promover su participación en todos nuestros procesos de selección. Trabajamos activamente para crear un entorno de trabajo caracterizado por la igualdad, la diversidad y el respeto recíproco, factores clave para nuestro crecimiento y el desarrollo de todas las sociedades.



# PLAN ENERGÍA + MUJER SIGUE AVANZANDO Y YA SUMA 100 EMPRESAS QUE APUESTAN POR INCLUIR A MÁS MUJERES EN LA INDUSTRIA

“**P**rogresivamente, la industria ha ido comprendiendo que tiene que elevar el estándar y ponerse a tono con las nuevas exigencias sociales y de desarrollo, así como con las nuevas directrices de mercado en lo que respecta a los temas de igualdad de género”, comenta Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del ministerio de Energía, a la hora de evaluar el avance de Energía + Mujer, el plan que busca aumentar la presencia femenina en la industria, que hoy llega a solo 23% de la fuerza laboral.

“El avance ha sido sustantivo y se están incorporando más empresas. En lo que va de 2023 se han sumado más de 20 nuevas

**El objetivo principal de esta Iniciativa público-privada es aumentar la presencia femenina en una industria donde hoy este indicador llega a 23% de la fuerza laboral.**

POR FRANCISCA ORELLAN

empresas, logrando un total de 100 adherentes a la fecha que son parte de este esfuerzo colectivo del sector energético para liderar esta transformación”, destaca Valenzuela.

Es un punto relevante, advierte, ya que la Política Nacional Energética al 2030 señala que el 100% de las empresas de energía

deben establecer una Política de Igualdad de Género. “Por lo tanto, es urgente abordar estos desafíos programáticos para garantizar cambios sostenibles en el tiempo”, insiste.

Para este año, el Plan viene con una focalización en materia de empoderamiento económico, para revertir el retroceso que la

crisis social y sanitaria del Covid-19 causó en la incorporación laboral de las mujeres. “Con el objetivo de contribuir a la disminución de las brechas, se llevarán a cabo esfuerzos para avanzar en lograr una mayor incorporación laboral femenina y sostenible en todos los niveles, avanzar en paridad en directorios e incrementar los esfuerzos para reducir la brecha salarial en energía”, dice.

El trabajo contempla planes de acción impulsados por las empresas, instituciones y gremios del sector para continuar con el

desafío de alcanzar la igualdad de género y reportar los mejores avances posibles con miras al 2030. Y es que una de las dificultades que tiene Energía + Mujer es que las estrategias sean sostenibles en el tiempo: “En algunas ocasiones no existen estrategias de trabajo corporativas que permitan garantizar que estos serán cambios sostenibles en el tiempo. Se requiere de estructuras de trabajo, más que medidas (dispersas a veces) que atiendan un tema puntual sin darle proyección”, añade.

## PUBLIRREPORTAJE

PRIME ENERGÍA:

### “No puede haber sostenibilidad sin participación femenina en las empresas”

**Javiera Vásquez, Gerente de Asuntos Públicos & ESG de Prime Energía Chile, comenta sobre la importancia de la equidad de género como clave para una transición energética sostenible.**

De acuerdo con cifras del Ministerio de Energía, la participación de las mujeres en la industria energética en Chile sigue siendo baja, no solo en cargos de alta dirección, sino que también en roles técnicos, donde representan solo el 9% de la fuerza laboral. Estas estadísticas ponen de manifiesto la necesidad de una mayor diversidad de género e inclusión en el sector energético.

La igualdad de género es un motor clave de la sostenibilidad. Según una investigación del Foro Económico Mundial, la equidad de género es uno de los factores más importantes para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, incluidos los relacionados con la reducción de la pobreza, la educación y la acción por el clima.

Fomentar y apoyar la participación de las



mujeres en la industria es esencial para una transición energética sostenible porque ayuda a impulsar la innovación, además de crear sistemas energéticos más sostenibles y equitativos que benefician a todas las personas.

En Prime Energía Chile, una de las mayores empresas de generación en el país, reconocen esta problemática, por lo que están

trabajando en fomentar la participación de mujeres al interior de la empresa y también en la industria.

Javiera Vásquez, gerente de Asuntos Públicos & ESG de Prime Energía y directora del World Energy Council – WEC Chile, se ha encargado de promover la equidad de género como factor fundamental para alcanzar los



**Javiera Vásquez, Gerente de Asuntos Públicos & ESG de Prime Energía Chile.**

**Para Prime Energía la incorporación de más mujeres es un factor clave para alcanzar los objetivos de la compañía y de la industria energética.**

desafíos que la industria energética nacional enfrenta actualmente.

“Chile se puso el gran reto de tener una matriz limpia, justa y sostenible, pero no puede haber sostenibilidad si no tenemos inclusión femenina en nuestras empresas. En Prime Energía apoyamos esta transición y sabemos que para llegar a grandes resultados necesitamos el trabajo y la colaboración de todos, hombres y mujeres, y entidades públicas y privadas”.

Para la ejecutiva, potenciar el talento femenino y la incorporación de más mujeres en el sector es clave para mitigar los efectos medioambientales a nivel global, y alcanzar las metas de descarbonización de la matriz energética a 2030.

“En Prime estamos trabajando constantemente para eliminar las barreras y estereotipos de género en todas nuestras líneas, tanto a nivel ejecutivo como operacional. Estamos convencidos que contar con equipos diversos es la base para cumplir las exigencias del mercado actual, reclutar al mejor talento y potenciar tanto la innovación como los resultados de nuestra compañía en la industria”, concluye.



# “NO NOS QUEDEMOS SOLO EN LOS NÚMEROS: HAY QUE GENERAR OPORTUNIDADES REALES”

Para Gretchen Zbinden, su ascenso a ser subgerenta de Análisis y Soporte Operacional en el Coordinador Eléctrico Nacional es parte del avance que la industria energética está viviendo. No obstante, aquí analiza el largo camino que queda por recorrer.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

Con 20 años de carrera en la industria de la energía, Gretchen Zbinden no solo fue la jefa de Departamento de Control de la Operación desde la creación del Coordinador Eléctrico, en 2017, sino que desde enero de este año se transformó en la primera subgerenta de Análisis y Soporte Operacional. Un hito al interior de la organización, puesto que “estas posiciones de liderazgo en áreas operativas habían sido desempeñadas por hombres”, cuenta.

“Para mí es un desafío importante y también una muestra de los cambios que se están dando en la industria”, señala, en medio de un lento avance de la participación femenina en el sector: de acuerdo a cifras del Estudio Diagnóstico, impulsado por el Ministerio de Energía, las mujeres representan solo un 23% de la fuerza de trabajo en energía y, de ellas, solo un 16% ocupa cargos de jefaturas.

Para Zbinden, esta baja participación de las mujeres en el sector, que se da especialmente en áreas técnicas, tiene relación con la limitada presencia femenina en carreras STEM y con un factor cultural arraigado en la sociedad. “Hasta ahora es fuera de lo común que las mujeres



estemos en este tipo de áreas, lo que fue generando las brechas”, dice.

No obstante, a lo largo de su carrera, la ejecutiva ha presenciado cambios importantes, por ejemplo, dentro de la misma institución del Coordinador Eléctrico: si en 2018 la presencia femenina era de cerca de 15%, al cierre del año 2022 esta cifra llegó a 22,9%. “Incluso, un 28% de los cargos ejecutivos son liderados por mujeres”, detalla.

Si bien, para Zbinden el rol de la mujer y la diversidad traen una gran variedad de ventajas a los equipos de trabajo, las cifras no serían lo más importante para que las mujeres crezcan laboralmente. “No nos quedemos solo en los números: hay que generar oportunidades reales”, dice.

Y es que la ingeniera

cree que la conformidad no puede ser parte del cambio y por ello destaca instancias que potencian el talento femenino como las iniciativas Energía +Mujer, del Ministerio de Energía, o el Women in Energy, del World Energy Council, los que, a su juicio, son las raíces para nuevas políticas de diversidad e inclusión y para una cultura basada en la diversidad.

A ojos de Gretchen Zbinden, los próximos pasos del sector para impulsar el rol femenino comienzan por “derribar los sesgos inconscientes que existen respecto a la participación de la mujer en el sector energético”. Para ello, destaca que es clave compatibilizar la vida familiar y laboral: “Que se fomente e impulse la corresponsabilidad familiar... hay mucho por hacer”.

## PUBLIRREPORTAJE

# Generadora Metropolitana fomenta el liderazgo femenino en el sector energético y potencia a las mujeres de la comunidad

El aumento de la participación femenina en la empresa, especialmente en cargos de liderazgo, y programas con la comunidad con enfoque de género reafirman su compromiso dentro de la compañía y en la sociedad.



Desde 2021 y con notable éxito, Generadora Metropolitana lleva a cabo el programa Energía de Mujer, en la comuna de Renca, donde la compañía tiene una de sus plantas principales.

Generadora Metropolitana está avanzando con fuerza en la promoción de la inclusión, diversidad y equidad dentro de la industria de la energía. Desde 2018, la empresa ha aumentado la dotación femenina y, hoy más de un tercio de ellas ocupan cargos de jefatura, cumpliendo así con el compromiso de atraer más talento femenino en todos los sectores y reducir la brecha de género que existe en el sector.

Como parte de esta tarea, Generadora Metropolitana ha implementado programas para potenciar las carreras profesionales femeninas a través de planes especiales de mentorías y capacitaciones.

“Las personas son nuestro centro y consolidar el crecimiento de las mujeres siempre es uno de nuestros compromisos”, afirmó Mauricio Caamaño, gerente general de Generadora Metropolitana.

El compromiso es doble, ya que las políticas de impulso al trabajo de la mujer van orientadas tanto al interior de Generadora Metropolitana como al entorno en el que está inmerso.

### Energía de Mujer: innovación, sostenibilidad e inspiración

Desde 2021 la empresa lleva a cabo el programa Energía de Mujer, que busca impulsar, desde un enfoque de género, a mujeres emprendedoras de la comuna de Renca, potenciando sus habilidades, capacidades y oportunidades para desarrollar negocios de manera sostenible.

Junto a la Corporación Construyendo Mis Sueños, ya son 60 mujeres las que han participado en 2021 y 2022 y este año serán 30 más las que recibirán clases

y asesorías sobre cómo construir un modelo de negocio, técnicas de gestión, marketing digital y comunicación efectiva. Tal es el éxito de la iniciativa, que el 72% de las participantes reportan haber aumentado sus ventas una vez finalizado el programa y el 100% se adjudicó el capital semilla entregado por Generadora Metropolitana.

“Este programa refleja nuestro compromiso con la comunidad, ayudando a mejorar la calidad de vida de nuestros vecinos, con énfasis en el desarrollo del emprendimiento femenino para empoderar a las mujeres y darles más posibilidades de progresar”, dijo Mauricio Caamaño, gerente general de Generadora Metropolitana.

Parte importante del programa es el acompañamiento posterior de la compañía a las emprendedoras. Como María Bustos, costurera quien participó de la segunda versión de Energía de Mujer y hoy ya es proveedora de la empresa.

Bustos recicló casi 400 prendas de ropa nueva corporativa como chaquetas, pantalones, parkas y camisas, que fueron recicladas y donadas por Generadora Metropolitana a la comunidad de Renca, donde la empresa de generación tiene una de sus plantas principales, dándoles una nueva vida y un nuevo uso.

La compañía es la quinta empresa de generación más grande de Chile y forma parte del programa Energía Más Mujer, del Ministerio de Energía, desde su creación, adhiriéndose a la hoja de ruta para incrementar la participación femenina en la industria y disminuir la brecha salarial.

# MUJERES QUE COMBATEN LOS INCENDIOS FORESTALES

Son 50 las brigadistas que forman parte de Conaf y que, desde distintas áreas, están especializadas en el combate del fuego en zonas forestales. Este verano, su trabajo fue clave en la emergencia que se vivió en las regiones del centro-sur del país y ahora dos de ellas cuentan cómo vivieron esta temporada y cómo en esta ocupación no hay diferencias entre hombres y mujeres. POR ALEJANDRA GAJARDO



Lissette Villanueva estuvo en la primera línea del combate contra el fuego en los incendios forestales del verano. ¿Por qué es una brigadista y cómo fue su experiencia?

Esta temporada de verano, los incendios forestales no dieron tregua y fueron especialmente agresivos. Ante ese escenario, las brigadas de Conaf trabajaron en turnos extenuantes para controlarlos y evitar que los daños que provocan estos desastres devastaran más hectáreas y destruyeran a su paso flora, fauna y también viviendas y bienes materiales.

Entre los trabajadores forestales que entregaron toda su energía durante este verano estuvo Lissette Villanueva, una brigadista de vocación. Ella combatió los incendios en primera línea junto a sus compañeros varones, quienes la consideran una más del equipo, con la misma fuerza, voluntad y aguante que cualquiera de ellos.

“Es que las mujeres nos podemos desenvolver de la misma buena manera que los hombres. A pesar de que nuestro cuerpo es aparentemente más frágil, soportamos bien el trabajo rudo y hasta somos más ordenadas y tenemos un sexto sentido que nos ayuda mucho”, dice la brigadista, quien tiene la experiencia de haber sido bombera y de haber sido criada por un padre

“TENEMOS LA MISMA ENERGÍA DE LOS HOMBRES PARA COMBATIR INCENDIOS FORESTALES”

## PUBLIRREPORTAJE

INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD PARA LA ENERGÍA DEL FUTURO:

### Grupo IMELSA potencia el rol y liderazgo de las mujeres en la transición energética de Chile

Integrado por cinco empresas, Grupo IMELSA brinda a sus clientes soluciones integrales, sostenibles e innovadoras para desarrollar su estrategia energética. Asimismo, está demostrando con iniciativas concretas su compromiso con el progreso de la sociedad y la creciente inclusión de la mujer en una industria clave para el desarrollo del planeta.

“Estamos impulsando la visibilidad de las mujeres de nuestra empresa para que tengan un rol más activo y potenciar los liderazgos femeninos hacia la transición energética”, destaca Rosa María Villagra, gerente general para Grupo IMELSA, compañía que desde 2021 participa en el programa Energía Más Mujer del Ministerio de Energía. Durante el 2022 el grupo impulsó diversas iniciativas, como mayor incorporación de mujeres en prácticas y pasantías, formación, mentorías, mesas de trabajo, flexibilidad y teletrabajo, así como más visibilidad de sus colaboradoras, a través de canales de comunicación internos y externos. Y desde enero de 2023 cada lunes la compañía está presentando la historia de una colaboradora en sus redes sociales.

Además, Grupo IMELSA logró dos años consecutivos la incorporación de mujeres en el Programa Women in Energy (WIE) de WEC Chile: el 2021 fue Jocelyn Ann Black, Gerenta de Clientes de IMELSA Energía; y el 2022 Angélica Candales, encargada de Medio Ambiente de IMELSA S.A. Pero no solo eso: hoy Jocelyn Ann Black es embajadora de WIE y fue nombrada por el Ministerio de Energía como embajadora de Chile en la iniciativa



internacional Equality in Energy Transitions.

Rosa María Villagra finaliza: “Como Grupo IMELSA tenemos un decidido compromiso con la Inclusión, Diversidad y Equidad. La creciente incorporación de la mujer y su liderazgo en nuestra compañía es fundamental, porque confiamos en el aporte femenino para los desafíos energéticos de Chile. Nos mueve que se siga impulsando la presencia femenina en nuestra organización como también en este sector, que es primordial para el desarrollo sostenible de nuestro país”.

<https://www.grupoimelsa.cl>

## PUBLIRREPORTAJE

TODOS LOS JUEVES POR TXSPLUS



### Girl Power: El programa radial que visibiliza los liderazgos femeninos del sector energía sigue firme en 2023

Tras un exitoso 2022, con una audiencia en vivo promedio de 700 personas, este año el programa seguirá promoviendo a las mujeres que están encabezando la transición energética del país.

Girl Power es una iniciativa de Pólux Comunicaciones, única agencia especializada en energías renovables, equidad de género y sostenibilidad, y que se transmite por TXSPlus todos los jueves a las 11.30 horas. El programa de entrevistas, conducido por la periodista especializada Fernanda Varela, profundiza en temas clave de la industria energética (y la sostenibilidad), a través de la experiencia y conocimiento de mujeres líderes del sector. En la actualidad, el programa tiene al aire su segunda temporada, manteniendo una audiencia en vivo promedio de 700 personas, y más de 9.000 reproducciones offline al mes.

“Durante este primer año, la marca se ha posicionado atrayendo el interés de mujeres que están liderando diferentes espacios desde donde impulsan iniciativas sostenibles. Además, la audiencia se ha mantenido por sobre el promedio de la radio, lo que



Fernanda Varela, Directora Ejecutiva de Pólux Comunicaciones.

nos tiene muy contentas”, señaló la conductora del espacio.

Girl Power tiene abiertas las opciones comerciales para las temporadas 2023, vitrina a través de la cual más mujeres podrán presentar su historia de vida, junto con analizar la contingencia de la transición energética que vive Chile.

Visítanos en [www.agenciapolux.cl](http://www.agenciapolux.cl)

“que siempre me dijo que aprendiera de todo para que no tuviera que depender de ningún varón”, puntualiza.

Hace dos años que se le presentó la posibilidad de ingresar a Conaf y con ello “se me abrió un mundo maravilloso del que espero nunca salir, ya que encontré aquí mi vocación”, asegura, a la vez que explica que se ha formado a través del trabajo en terreno y de la experiencia diaria.

Lisette está de acuerdo en que esta temporada los incendios estuvieron especialmente agresivos y que requirieron una labor intensa. “Debimos trabajar dentro del fuego y en contacto estrecho con las personas que se vieron afectadas y que estaban perdiendo sus bienes. Todo ello hizo que se experimentaran muchas emociones y sensaciones. Fue terrible, además, ver tanta vegetación y animales quemados”, rememora. También recuerda los turnos extensos, debido a que, “en muchas ocasiones, aunque controlamos incendios en el día, estos se reactivaron durante la noche. Podíamos comenzar a las seis de la mañana y terminar a las 11 de la noche”.

Esta joven brigadista asegura que a pesar de todo eso, ama su labor ya que le genera no solo adrenalina, sino la posibilidad de ayudar, de aprender y de preservar la naturaleza del país.



Para Lidia Martínez, ir en apoyo de quienes necesitan ayuda de forma urgente ante la amenaza del fuego es una de las motivaciones de su trabajo como brigadista de Conaf.

“ES EMOCIONANTE SENTIR LA GRATITUD POR NUESTRO TRABAJO”

Lidia Martínez fue de las primeras mujeres que ingresaron como brigadistas a Conaf. Venía con la experiencia de ser bombera y con las energías necesarias para integrar la primera línea de combate en

contra de los incendios forestales.

También fue una de las primeras que conformó brigadas nocturnas, pero ahora, cinco años después, es asistente de seguridad de control de incendio. Es decir, es la encargada de hacer todo lo posible para que cada brigadista llegue sano y salvo después de una jornada de ese trabajo extenuante y arriesgado.

“Somos 50 las mujeres brigadistas de Conaf en la Región Metropolitana”, señala, y recalca que “todas somos aguerridas y hacemos el mismo buen trabajo que los varones y, como ellos, tenemos las mismas habilidades en el uso de las herramientas”, advierte.

Agrega que en Conaf las mujeres tuvieron la oportunidad de demostrar que pueden desarrollarse bien en el combate de incendios y que desde un principio han contado con el respeto y consideración de sus colegas hombres. “Ese respeto ha sido fundamental

como también el hecho de que nos cuidamos mutuamente”, asegura.

Lidia Martínez destaca que el trabajo del combatiente de incendios forestales es física y mentalmente desgastante, pero tiene recompensas invaluable como poder ayudar a quien lo necesita urgentemente y evitar que el desastre dañe aún más a la flora y fauna: “Sentimos la gratitud de las personas por haber podido salvar, por ejemplo, una vivienda. Todo ello compensa el cansancio y nos da la energía para levantarnos temprano al otro día”.

Cuenta que ha sentido la impotencia de dar todo de su parte “y ver que el incendio arrasa con todo a su paso”, pero también la satisfacción de haber ayudado y controlado el desastre. Recuerda la vez en que camino a una emergencia, su cuadrilla se encontró con un hombre muy angustiado porque las llamas se acercaban a su casa y no podía hacer nada por evitarlo. “Nos encontramos con una cortina de fuego. Solo tuvimos unos segundos para atreverla y gracias a que lo hicimos, pudimos con Bomberos y ayuda desde el aire, salvar la vivienda”. Mientras descansaban, le contaron al afectado que lo habían logrado. “Esas gracias que nos dio, nos alegraron y nos hicieron salir con el corazón apretado de emoción”, rememora.

## ENGIE

COMPROMETIDOS CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

# ENGIE: Trabajando por una transformación energética y cultural

Desde 2018 que la compañía transita desde los combustibles fósiles hacia las energías renovables, un recorrido que ha ido de la mano con adaptarse a una nueva sociedad que también vive profundos cambios en materia de igualdad de género.

“La transición energética debe contribuir a acelerar no sólo el auge de las renovables, sino también el papel de la mujer en el sector”, así explica Rosaline Corinthien, CEO de ENGIE Chile, el actual momento que vive la empresa tanto en Chile como a nivel mundial.

Desde ya hace algunos años que el grupo ENGIE practica una política consciente en la promoción de la diversidad de género y de alcanzar la igualdad profesional entre hombres y mujeres.

Para lograr lo anterior, lleva a cabo una serie de acciones y se han establecido objetivos, entre los cuales se encuentran -por ejemplo- que el número de mujeres es uno de los indicadores financieros de seguimiento, en particular, en cuanto a la paridad directiva.

En el caso de nuestro país, uno de los mayores cambios que ha tenido la empresa en el último tiempo a nivel de alta dirección, fue nombrar precisamente a Rosaline Corinthien como gerenta general y, en el caso del directorio, durante 2022 se sumó Mireille Van Staeyen, quien actualmente se desempeña como Chief Financial Officer Thermal & Supply del Grupo ENGIE.

“En ENGIE tenemos un compromiso y

estamos convencidos de que el éxito de la transición energética también depende de otros factores tales como que exista una mayor diversidad en todo el sector y, dentro de nuestra compañía, en todos los niveles del grupo. Sabemos que aún quedan desafíos, pero trabajamos día a día conscientes de que no solo encabeizamos una transformación energética, sino que también cultural”, comenta Corinthien.

Dentro de las iniciativas que se han implementado se encuentra el Programa Fifty-Fifty que busca crear las condiciones necesarias para integrar a más mujeres en el grupo y así lograr que en 2030 exista por lo menos un 40% de presencia femenina en los cargos de gerencia, líderes, jefaturas y profesionales senior. En el caso de Chile, entre enero de 2022 y 2023 se ha aumentado el reclutamiento de mujeres en posiciones de liderazgo de un 26% a un 44%.

Para Lucy Oporto, Chief of Human Resources & Internal Communications Officer, “las acciones que ha adoptado el grupo a nivel global han logrado materializar el comienzo de un cambio robusto y concreto en los equipos. Creemos en la D&I como un camino para innovar, crear soluciones y colaborar con



Mireille Van Staeyen y Rosaline Corinthien en la Planta Solar Capricornio de ENGIE Chile.

los desafíos de la industria y el negocio. El aumento de la participación femenina es sólo uno de nuestros índices cuantitativos, ya que promovemos la equidad de género a través de una estrategia que incluye reclutamiento y selección, desarrollo de carrera, capacitación e incremento de mujeres en puestos de liderazgo, entre otras iniciativas. Es así como alineamos nuestro compromiso a la Política de Diversidad e Inclusión de ENGIE. Asimismo, trabajamos colaborativamente con la Comunidad de Diversidad & Inclusión, que se conformó

hace más de un año en la organización y con la que nos planteamos objetivos y trabajo conjunto, para seguir avanzando sostenidamente en esta transformación cultural”.

Además, ENGIE Chile es parte de la iniciativa Energía + Mujer que encabeza el Ministerio de Energía e integra el World Energy Council, siendo sponsor oficial del Programa Women In Energy, cuyo foco es principalmente potenciar el liderazgo femenino en el sector.

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

## Consolidando la agenda de género en materia laboral y previsional



**JEANNETTE JARA ROMÁN,**  
MINISTRA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL.

En el Día Internacional de la Mujer, como Ministerio del Trabajo y Previsión Social reafirmamos nuestra voluntad de seguir impulsando, con mucha fuerza, la agenda de género en todos los ámbitos que son propios de nuestra acción, cumpliendo así con los compromisos programáticos y las tareas que nos ha encomendado el Presidente Gabriel Boric. Esto se expresa en cuatro iniciativas muy relevantes.

La reforma previsional, cuya arquitectura establece un sistema mixto y crea un Pilar de Seguro Social financiado con el aporte del empleador, considera varios mecanismos que buscan revertir las inequidades de género. En primer lugar, un complemento en favor de las mujeres para compensar las brechas en el monto de las pensiones originadas por las distintas expectativas de vida respecto a los hombres.

En segundo lugar, la reforma busca hacerse cargo de las desigualdades indirectas que enfrentan sobre todo las mujeres en el mercado laboral, generando lagunas previsionales que afectan el monto de su pensión contributiva. Este problema se aborda incorporando beneficios para cubrir el tiempo dedicado al cuidado no remunerado de personas con dependencia moderada y severa, así como las lagunas por maternidad

y cesantía.

El proyecto que reduce la jornada laboral semanal a 40 horas –que ha tenido avances importantes en el Senado– contempla bandas horarias de ingreso y salida del trabajo adaptables en un rango de hasta dos horas. Ellas podrán ser utilizadas por madres y padres con hijos o hijas menores de doce años, y también por la persona que tenga a su cargo el cuidado personal de estos últimos. De esa manera se facilita conciliar el horario de los establecimientos educacionales con el trabajo remunerado. Como

y este instrumento internacional será clave para que el Estado de Chile desarrolle políticas integrales que contribuyan a su erradicación.

Por último, cabe mencionar que estamos elaborando un proyecto de ley que facilitará las modalidades híbridas de trabajo, aquellas que combinan presencialidad con trabajo a distancia, potenciando sus ventajas y controlando sus riesgos. Según diversos estudios, estas modalidades son altamente valoradas por las y los trabajadores y, además, facilitan el acceso al empleo de las mujeres que deben

**“Estamos elaborando un proyecto de ley que facilitará las modalidades híbridas de trabajo, aquellas que combinan presencialidad con trabajo a distancia, potenciando sus ventajas y controlando sus riesgos”.**

es sabido, dicho empalme resulta vital para que una gran cantidad de mujeres pueda acceder a un empleo y conservarlo.

También tiene especial relevancia el impulso a la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. Dichas prácticas, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, son intolerables

combinar sus responsabilidades laborales con las familiares.

En un día tan significativo como este, nuestro mejor homenaje a todas aquellas que han enarbolado la causa de los derechos de las mujeres es conseguir que esta agenda se haga realidad. Es un desafío político, pero ante todo es un desafío ético para el país en su conjunto.

### PUBLIRREPORTAJE



EQUIDAD DE GÉNERO COMO PARTE DE NUESTRO SELLO

## La cultura de diversidad e inclusión que promueve Atlas Renewable Energy

Atlas Renewable Energy, empresa internacional líder de energías renovables, continúa fortaleciendo sus iniciativas de Diversidad e Inclusión para lograr un equipo equitativo, junto con aportar en la disminución de la brecha existente en la industria energética, donde sólo el 23% de la fuerza laboral corresponde a mujeres.



Atlas ha implementado iniciativas en sus políticas y procesos de reclutamiento y selección, para aumentar la participación femenina en sus filas, como también estrategias para potenciar el desarrollo de las mujeres al interior. El programa de liderazgo femenino que prontamente comenzará su tercera edición, “She Leads”, es uno de ellos, sumado a “Somos Parte de la Misma Energía”, a través del cual más de 800 mujeres fueron capacitadas en habilidades técnicas -como

montaje de módulos solares- elevando la participación de mujeres en la construcción de los proyectos en Latinoamérica de un tradicional 2% a un 15%, llegando en algunos a un 22%.

Y los esfuerzos han dado resultado. Atlas Renewable Energy mantiene más de un 40% de mujeres en distintos niveles corporativos, número que está en evolución dado al alto crecimiento durante los últimos años, especialmente en países como Brasil y Chile.

### Compromisos 2023-2030 de la Industria Energética Plan Público-Privado



# energía Mujeres

**Un mundo energético inclusivo, diverso y con igualdad**  
**Por una transición justa sin dejar a nadie atrás**

**COMPROMISOS:** Paridad en cargos directivos y jefaturas de la industria energética \* Reducir la brecha salarial \* Incorporación de mujeres en diversos puestos de trabajo \* Realización de un plan de acción de género



# ESTUDIO IPSOS: CÓMO AVANZA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN CHILE Y EL MUNDO

El informe "Día Internacional de la Mujer 2023", de Ipsos, dado a conocer en exclusiva a Diario Financiero, revela que en Chile un 74% de los encuestados cree que existe inequidad contra la mujer en términos políticos, económicos y sociales.

POR CLAUDIA POBLETE

Con una muestra de más de 22 mil personas en 32 países, Ipsos dio a conocer los resultados de su informe "Día Internacional de la Mujer 2023", que busca dar cuenta del sesgo de género existente.

Este reporte revela que, si bien a nivel mundial un 68% de los consultados cree que aún existe desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto a derechos sociales, políticos y/o económicos en su país, en Chile este porcentaje llega a un 74%.

Según Alejandra Ojeda,

gerenta de Estudios Públicos de Ipsos Chile, este informe también da cuenta de, por una parte, temores, principalmente entre los hombres, respecto a si el avance de la mujer puede llegar a provocar discriminaciones hacia ellos, y, retrocesos, por otra, como la baja de 48% a 39% de la población que se reconoce feminista.

"Avances y retrocesos son esperables en procesos que implican transformaciones profundas y redistribución del poder", explica Ojeda, y complementa que lo importante es que tres de cada cuatro personas en el país reco-

nocen que efectivamente estas desigualdades existen y que un 62% considera que la igualdad de género beneficia tanto a mujeres como a hombres.

## Polarización de la discusión

Lamentablemente, Chile es uno de los países que más reconoce la existencia de experiencias de discriminación: 45% de los encuestados declara haber estado expuesto a comentarios sexistas, un 30% ha visto discriminación de género en el hogar y un 18% ha presenciado acoso sexual contra mujeres, experiencias que son

observadas tanto por personas de ambos géneros.

Y algo aún más preocupante es que un 34% de las personas indica que tiene miedo de hablar y defender la igualdad de derechos de las mujeres por lo que le podría pasar, cifra que se alza a 38% entre ellas, algo que, para Ojeda, es indicador del debate polarizado.

Un 13% de la muestra en Chile reconoce que en el último año la preocupación de ser maltratado físicamente o amenazado por ello le ha impedido actuar en favor de la igualdad de género.

"Esto es preocupante, por cuanto para la eliminación de las discriminaciones, es necesario poder hablar libremente del tema y así generar reflexión y aprendizaje, así como también para proceder a la denuncia cuando corresponda", asegura Ojeda.

Pese a lo anterior, hay optimismo: un 63% cree que se logrará la igualdad entre hombres y mujeres en el transcurso de sus vidas, pero asegura que para lograrlo es necesaria la cooperación activa de los hombres y que es posible mantener una actitud activa para la erradicación de la desigualdad.



**Colbun**  
MEJOR ENERGÍA

**MUJERES CON ENERGÍA ILUMINANDO EL MUNDO Y CAMBIANDO EL JUEGO.**

Hoy queremos celebrar a las mujeres que entregan su mejor energía en el sector eléctrico y a las que están iniciando una carrera para entregarla en el futuro.

En 5 años más nos vemos en Colbun.

**SIGAMOS SUMANDO.**

# LAS INICIATIVAS DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA PARA ATRAER TALENTO FEMENINO

Se estima que las mujeres representan apenas el 23% de la fuerza laboral en el sector energético. A la hora de analizar los espacios de toma de decisiones en una industria que representa un importante canal de desarrollo para el país, el número se reduce al 18%, junto a una brecha salarial del 24%. ¿Qué están haciendo las empresas para cambiar el panorama?

## Atlas Renewable Energy: Cuidar la permanencia

Desde Atlas Renewable Energy, Marcela Pizzi, Head of People & Communications, comenta que el sector energético ha integrado una cultura de diversidad e inclusión con foco en sumar más mujeres en sus filas. Actualmente la compañía cuenta con un 43% de mujeres en distintos niveles corporativos, gracias a programas internos como "Somos parte de la misma energía", a través del que han capacitado a más de 900 mujeres en habilidades técnicas relacionadas a montaje de paneles. "Esta cifra está en constante evolución debido al crecimiento que han experimentado países como Chile y Brasil", señala Pizzi, mientras añade que la diversidad de género no se trata solo de incluir más mujeres, sino también de cuidar su permanencia en las compañías con beneficios equitativos y un crecimiento profesional acorde. "No cabe duda que la industria está haciendo esfuerzos, tanto desde los procesos de selección como buscando ampliar la participación de mujeres en terreno y a nivel corporativo", cierra la ejecutiva.

## Colbún: Desafío colaborativo

Un 33% de los directivos son mujeres en Colbún, y han aumentado la participación femenina en sus filas de 18% a 22% en los últimos cinco años, en el marco de un compromiso de hacer crecer la dotación de mujeres a un 25% al 2025. "Debemos sumar a más mujeres a las distintas áreas y niveles. Y este desafío debemos tomarlo de forma colaborativa para motivar a que más niñas y jóvenes se inclinen por formarse en áreas como la tecnología, ciencias, ingeniería y matemáticas (STEM)", sostiene la gerenta de Organización y Personas de la compañía, Paula Martínez. Colbún cuenta con el Programa de Incorporación de Mujeres en Áreas Masculinizadas, a través del cual ingresaron a seis profesionales en etapas tempranas de su carrera durante 2022. Además, buscan asegurar la presencia femenina en las ternas de todos los procesos de selección, con elección preferente de mujeres, y desarrollan un programa trainee para formarlas en las áreas de operaciones.

## Engie: Diversidad y transición energética

Para Rosaline Cortinhien, CEO de Engie Chile, la transformación hacia soluciones más eficientes "solo se puede llevar adelante si logramos tener una diversidad en el sector, por lo que la transición energética debe contribuir también a acelerar el rol de la mujer en la industria". En ese sentido, Engie ha implementado una serie de acciones para aumentar la participación femenina. Entre ellas se encuentra el "Programa Fifty-Fifty", que busca integrar a más mujeres en cargos de liderazgo en la empresa y el desarrollo de capacitaciones en equidad de género. Aún queda camino por recorrer, dice Cortinhien, y menciona que se deben adoptar medidas para encontrar talentos femeninos como lo es, por ejemplo, el motor educativo. "Desde el sector privado podemos contribuir a cambiar las perspectivas y motivar a que las mujeres jóvenes puedan elegir carreras ligadas a la ciencia, tecnología, ingeniería, entre otras", afirma la ejecutiva.

## Generadora Metropolitana: Mentorías y capacitaciones

Generadora Metropolitana también avanza en el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral a través de iniciativas internas y de apoyo a la comunidad, potenciando las carreras profesionales femeninas a través de mentorías y capacitaciones. Desde 2021 impulsan el programa "Energía de Mujer", que busca potenciar las habilidades y entregar más oportunidades a mujeres emprendedoras de Renca, "con un impacto muy positivo en la comunidad", afirma la subgerenta de Recursos Humanos y Administración de la compañía, Loreto Espinoza. Así, han logrado aumentar su dotación femenina desde 2018 a un 41% de mujeres en cargos de jefatura. "Nuestra meta es seguir aumentando fuertemente su presencia en todos los sectores de la compañía, reflejo del compromiso real de la empresa con aumentar la participación de mujeres en la industria y apoyar su trabajo dentro de ella", agrega Espinoza.



# RADIOGRAFÍA A LA INCLUSIÓN FEMENINA EN LA INDUSTRIA MINERA

La participación de las mujeres en las empresas mineras se duplicó en los últimos cuatro años. Pese a ello, la industria aún enfrenta desafíos como la brecha salarial, las dificultades de conciliación y un mayor acceso a puestos de liderazgo.

POR ANDREA CAMPILLAY C.

La reactivación económica tras la pandemia demanda que las mujeres se desempeñen en todos los sectores productivos como un avance en materia de equidad de género. Una situación que ya es tangible en la gran minería, donde las mujeres aumentaron sus niveles de participación.

"Si realizamos una comparación de cuatro años, podemos observar que la participación de mujeres en empresas mineras aumentó en nueve puntos porcentuales, pasando de un 8,9% a un 17,4%, casi duplicándose", asegura Verónica Fincheira, gerenta del Consejo de Competencias Mineras, agregando que los indicadores también evidencian que aumentó la participación de mujeres en empresas proveedoras, cifra que llegó a 10,1%.

De esta manera, los ex-

pertos coinciden en que aún queda camino por recorrer para alcanzar las metas de la Política Nacional Minera 2050, que busca lograr una participación laboral femenina de al menos 20% a 2030 y del 35% a 2050.

"La tarea de aumentar la presencia de mujeres en el mercado laboral no recae exclusivamente en una industria, es un desafío que debe enfrentarse de manera integral y colaborativamente, especialmente después de ver el efecto que tuvo la pandemia en la participación laboral femenina", afirma Joaquín Villarino, presidente ejecutivo del Consejo Minero, quien también hace alusión a las tareas pendientes

dentro del desafío de incorporar más mujeres a la industria donde destaca la necesidad de abordar la brecha salarial, la corresponsabilidad, igualdad de oportunidades de desarrollo y mayor acceso a puestos de liderazgo.

La ministra de Minería, Marcela Hernando, apunta a que "las mayores dificultades se encuentran en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, un factor que responde a que las condiciones del trabajo en faena históricamente han sido diseñadas considerando solo las necesidades masculinas". Por esto, hoy se vislumbra un camino de oportunidades para las muje-

res dentro del sector, especialmente gracias a los trabajos de automatización que buscan eliminar las barreras de la minería tradicional, modernizando la infraestructura para contar con una fuerza laboral mixta.

## A paso firme

Para las grandes mineras este anhelo es ya una realidad. BHP, por ejemplo, terminó "el año 2022 con un 30,5% de representación femenina, casi seis puntos porcentuales más que a diciembre de 2021", afirma Laila Ellis, VP HSE BHP Minerals Americas.

En el caso de Anglo American, destacan su Política de Inclusión y Diversidad, la cual busca que todos sus trabajadores se sientan valorados, respetados y seguros en el trabajo, con foco en la diversidad de género. "A través de esta política, hemos tenido progre-

esos significativos en la incorporación de mujeres en cargos directivos, de toma de decisiones y liderazgo, alcanzando un 30% en diciembre de 2022", comenta Gabriela Torres, gerenta de Efectividad Organizacional de la compañía, quien destaca como un hito el nombramiento en enero pasado de la primera mujer chilena a cargo de una de sus operaciones nacionales.

Por su parte, desde Teck Chile aseguran que el porcentaje de participación femenina en sus operaciones es de 28%, una cifra que aseguran "responde a un esfuerzo sostenido por generar una transformación cultural con perspectiva de género, para garantizar condiciones laborales equitativas para hombres y mujeres, y ampliar perspectivas de desarrollo en mujeres que incidan en su permanencia al interior de la industria".

¡Únete al

# COSOC

del Ministerio de Minería!

COSOC

Ministerio de Minería

## Pueden participar:

- ❖ Instituciones sin fines de lucro que pertenezcan a gremios mineros.
- ❖ Organizaciones de interés público y/o comunitarias.
- ❖ Organizaciones de trabajadoras y trabajadores mineros.
- ❖ Entidades de educación superior.
- ❖ Colegios o instituciones profesionales relacionados con la minería.

Postula desde el 8 al 21 de marzo en [www.minmineria.cl](http://www.minmineria.cl)



# LOS PRÓXIMOS DESAFÍOS DE LA MESA MUJER Y MINERÍA

Desde su creación, la Mesa Mujer y Minería "se ha constituido como una herramienta estratégica del ministerio para el desarrollo y la implementación de políticas de igualdad", asegura la titular de Minería, Marcela Hernando, sobre el trabajo realizado por esta instancia colaborativa que viene desde el año 2018 desarrollando medidas que promuevan una mayor participación de la mujer en una industria clásicamente masculinizada.

Un trabajo que ha sido largo, pero que ya tiene los primeros resultados visibles: "De acuerdo con el monitoreo de indicadores de Empleo Local y Género que realiza el Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva, la participación de las mujeres en la última década se ha duplicado en la gran minería, pasando de un 8% en 2012 a un 16,6% en 2022", afirma la ministra, quien también destaca el avance ocurrido en las empresas proveedoras, donde la participación pasó

La instancia, que reúne a distintos actores de la industria y la sociedad civil para promover políticas de inclusión y la presencia femenina en la minería a nivel nacional, trabaja para lograr que la participación del género llegue a un 30% en 2030.

POR ANDREA CAMPILLAY C.

de un 5,5% a un 10,1%.

Hernando asegura que están orgullosos por los logros alcanzados, pero que "queda un largo camino por delante", haciendo alusión a que el próximo desafío de la mesa es impulsar la participación femenina hasta un 30% para 2030.

Para avanzar en ese camino, recientemente se incorporaron a la mesa el Ministerio de Educación y del Trabajo, nuevas empresas y organizaciones para contar con la visión de las trabajadoras.

Para Ana Bran, Head del Centro de Excelencia de Mantenimiento

e Ingeniería y representante de BHP en la mesa, actualmente hay medidas urgentes que todas las compañías deben impulsar, como "ajustar las faenas y campamentos mineros para que las mujeres se sientan seguras, establecer mecanismos efectivos de prevención del acoso y la agresión sexual, o profundizar políticas de flexibilidad laboral". Aumentar la participación de mujeres en carreras STEM será determinante para alcanzar las metas propuestas por la instancia, asegura Carmen Duarte, gerenta corporativa de

Cultura y Diversidad de Codelco, empresa que también participa en la iniciativa.

Otro de los desafíos identificados para este año es "velar por las buenas prácticas laborales y por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo políticas laborales y sistemas de trabajo que se adapten de mejor forma a la naturaleza del trabajo minero y diferencias de localización, sin que ello signifique precarización laboral", dice Rocío Ponce, Regional Manager Industry de Previs.



## PUBLIRREPORTAJE

VIRGINIA GODOY, JEFA DE DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:

### "Me encanta la química que se logra con los equipos de trabajo"

Esta ingeniera en Prevención de Riesgos llegó a KDM Industrial el 2021, con 28 años de experiencia en el rubro de la minería, desarrollándose en diversos ámbitos relacionados con obras civiles, asesoría en capacitación, entre otros. Para ella, es el trabajo en equipo lo que la mueve y compartir conocimiento su principal aporte.

Al interior de KDM Industrial, los avances en integración de la mujer ya son parte del ADN de la compañía. Ha permeado diversas áreas de acción, involucrándolas en las distintas etapas de los procesos, especialmente en minería, donde existen experiencias exitosas en manejo de equipos y maquinaria pesada, labores administrativas y liderazgo de equipos.

En medio de este avance, nos encontramos con Virginia Godoy, una mujer orgullosa de la labor que realiza, que estudió cuando ya era parte del mundo minero. Jefa de hogar y dedicada a su hija Karina, una joven estudiante de medicina que ve a su madre como ejemplo y se siente tranquila al verla feliz. Es a Virginia, con todo el camino que ha recorrido en este rubro a quien quisimos preguntarle ¿Cuál cree que es su aporte, como mujer, en minería?

"Mi aporte se desarrolla desde el ámbito de los equipos. Soy muy de piel, apegada a los temas emocionales; siempre me he sentido muy cercana a las personas. Me encanta enseñar, formar equipos de trabajo", sostiene. Sin embargo, esta tarea no resulta tan sencilla cuando se quiere transmitir lineamientos de seguridad en entornos principalmente



"masculinos". Es allí, donde el manejo y amplias competencias de Virginia se ponen en acción para lograr una comunicación efectiva, que genere sentido y permita el cambio de conducta en los trabajadores y trabajadoras del equipo de Chuquibambilla, orientándose a mantener y promover una cultura de seguridad en las operaciones.

El trabajo con sus pares, es otro aspecto en que destaca

Virginia. Señalarle a las mujeres que son capaces; motivarlas a plantearse y alcanzar objetivos altos. "A mí me costó al principio, cuando estábamos en una sociedad un poco más machista. Ahora hemos avanzado a pasos agigantados en el país en la integración de la mujer en la minería". Para Virginia la igualdad de género es primordial: "Todas tenemos la oportunidad, depende de nosotras lograrlo y demostrar que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres para desempeñar diversas labores".

Este importante aporte ha tenido grandes frutos en la carrera de Virginia. Se emociona al comentar sobre el reconocimiento que recibe de sus colegas que trabajan en su equipo y que atesoran la experiencia que les entrega, permitiéndoles crecer profesionalmente: "Poder traspasar mi experiencia de vida me gusta mucho, creo que uno tiene que enseñar lo que sabe, no llevarse los conocimientos, uno tiene que traspasarlos".

Como reflexión, Virginia reconoce que existen avances importantes en el papel de la mujer en la minería, especialmente si se comparan estadísticas de nuestro país respecto al resto de Latinoamérica. Sin embargo, siempre se puede mejorar en el camino hacia la equidad de género.





Para SQM, la inclusión, la diversidad y la equidad de género, son fundamentales para la generación de valor de manera sostenible.



La compañía fomenta y valora la participación femenina que, al cierre de 2022, alcanzó un 20% como resultado de distintas estrategias.

# SQM alcanza meta de participación femenina y asume nuevos desafíos a 2025

En la Conmoción del Día Internacional de la Mujer la compañía ratifica su compromiso con la equidad de género, fijando nuevas metas y promoviendo la inclusión con oportunidades de desarrollo.

Para SQM, la inclusión, la diversidad y la equidad de género, son fundamentales para la generación de valor de manera sostenible. Es por ello que la compañía fomenta y valora la participación femenina que, al cierre de 2022, alcanzó un 20% como resultado de distintas estrategias y tiene como meta fortalecer este trabajo para llegar a un 25% en 2025.

Así lo confirma Bárbara Blümel, subgerente de atracción de Talento y Diversidad de SQM, quien advierte: "Estamos orgullosos de nuestros avances alcanzados en 2022, ya que superamos la media de la industria nacional que fluctúa en 15%. Apuntamos a la atracción de talentos a través de los Programa de Formación técnica de comunidades, donde 800 participantes, cerca de un 70% correspondió a mujeres. De este proceso las y los egresados integran un proceso de reclutamiento para integrar el Programa de Aprendices para desarrollar labores en alguna faena de la compañía, siendo de también un espacio de inclusión para mujeres".

En cuanto a la promoción de equidad de género, la ejecutiva destaca la realización de charlas y eventos en Iquique y Antofagasta, entre los que figura los seminarios "Vamos por +Mujeres en Minería". Encuentros que impulsados junto a WEF y que convocó a 400 participantes en ambas ciudades.

Respecto al fomento del empleo local, Blümel recalca la importancia de mantener una sostenida vinculación con liceos técnicos, colegios, universidades e instituciones de formación técnica en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta. En esta línea, comenta que distintas delegaciones de las comunidades cercanas a las operaciones visitaron Exponor 2022 en el



SQM tiene como meta fortalecer la inclusión femenina para llegar a un 25% en 2025.

marco de la iniciativa Talento Mujer.

"Fueron 150 mujeres de las comunas de María Elena, Taltal, San Pedro de Atacama, Antofagasta e Iquique que visitaron la feria, entre ellas estudiantes de liceos, universidades e institutos, además de emprendedoras, a quienes se les dio a conocer lo que hacemos en SQM, las oportunidades que les podemos ofrecer tanto laborales como prácticas y memorias y además se realizaron cursos de apresto laboral", agrega.

## Vinculación Laboral

Dentro de las acciones de promoción de participación femenina que la compañía

impulsa en todos los niveles de su organización destaca el Programa Mentoring para la Vinculación Laboral, iniciativa que promueve el intercambio de experiencias con mujeres con destacado desempeño dentro de SQM, para aportar al desarrollo de competencias laborales de las futuras profesionales y fomentar la participación femenina con foco en las carreras STEM (por su sigla en inglés que engloba a las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Luzmaría Germain, estudiante de Ingeniería Civil Industrial Ambiental de la Pontificia Universidad Católica recalca: "lo que más valoro de esta visita es la importancia que tiene el trabajo

## Certificación Norma 3262

SQM también ha participado en alianzas público-privadas que promueven el ingreso y el desarrollo de la mujer en el mundo laboral, como la Mesa de la Minería y, recientemente, obtuvo la Certificación Norma 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal".

Tras un exitoso proceso de auditoría, avanza hacia la certificación de la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, dando un importante paso para obtener el Sello Igualdad Conciliación, que entrega el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, posicionándose como líder de la industria en esta importante materia.

en equipo y contar con un grupo de apoyo diverso que promueva un mejor proceso de toma de decisiones que aporte a todo el desarrollo de la organización, como hemos podido ver aquí en la operación".

Para Valeska Bueno, estudiante de la carrera Civil Industrial de la UCN, el programa Mentoring ha sido fundamental: "me ha apoyado en el tema de la inteligencia emocional, comunicación efectiva y para saber enfrentar problemas en el mundo laboral. Básicamente, es una preparación para poder desarrollar de mejor manera la práctica profesional y desarrollarme como persona en el mundo laboral", concluye.

# “LOS CAMBIOS QUE IMPULSEMOS EN CODELCO IMPACTAN EN LA INDUSTRIA Y EN EL PAÍS”

“**M**e he tomado el tiempo de dialogar con los trabajadores y trabajadoras para establecer las líneas de acción de la vicepresidencia, con la convicción de situar a las personas al centro de mi gestión”, comenta Mary Carmen Llano, quien en octubre de 2022 asumió como la primera vicepresidenta de Gestión de Personas en la historia de Codelco.

“Ha sido un período lleno de aprendizajes, con grandes desafíos, pero muy gratificante”, destaca la ejecutiva, que tiene metas concretas a desarrollar en su cargo en términos de equidad de género, ya que para 2027 buscan llegar a un 35% de dotación femenina, con 5 mil mujeres en la cuprífera.

De esta manera, comenta que se posicionarán “como la minera con el mayor número de mujeres en el país. Son cifras retadoras,

Mary Carmen Llano asumió en octubre del año pasado como la primera vicepresidenta de Gestión de Personas en la historia de Codelco y, desde ahí, comenta cómo ve la integración femenina en un sector liderado tradicionalmente por hombres. POR FRANCISCA ORELLANA

pero siempre responsables con la estrategia de nuestro negocio. Como empresa del Estado tenemos un rol de modelo para modernizar, incluir y cambiar nuestra cultura de manera acelerada”.

- ¿Cómo han sido estos meses en el cargo?

- Lo he asumido con un profundo sentido de responsabilidad, porque entiendo que los cambios que impulsemos en Codelco impactan en la industria y en el país.

- ¿Por qué es relevante dar espacios de liderazgo a la mujer?

- El mayor valor es que ofrecen

miradas diversas, que generan mayor pertenencia, fortalecen el clima laboral, aumentan la productividad y mejoran los resultados. Aún existen barreras, muchas veces invisibles, que impiden a las mujeres escalar a cargos de liderazgo y en el caso de la minería, la subrepresentación es aún mayor. Por eso, es clave posicionarlas y ser proactivos en comprometerse con metas desafiantes en equidad de género en todos los estamentos, pero, en particular, en los cargos de toma de decisiones, ya que pasaremos de 16,9% de ejecutivas a 41% en 2027. Esto nos pone a la vanguardia, si consideramos que los últimos estudios muestran que en el mundo la participación femenina en cargos de liderazgo ha descendido a 13%.

- ¿Qué evaluación hay en la integración en la alta dirección?

- La integración de mujeres en cargos ejecutivos y en todas las posiciones es fundamental, pero no será suficiente si no derribamos mitos y estereotipos en una industria que, por años, ha sido masculina. La incorporación de diferentes talentos, más allá del género, nos permitirá mejorar nuestro clima laboral, consolidar una cultura de respeto y fomentar entornos de diversidad. Es un desafío gigante para Codelco, donde las personas deberán desaprender hábitos y adoptar nuevas formas de trabajar.



## ¡FELIZ DÍA DE LA MUJER!

8 de marzo





8M

**Juntas hacemos historia**

# “HAY QUE CONSIDERAR LA INTERSECCIONALIDAD DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA INDUSTRIA”

“**U**n espacio inclusivo vela por que todos los trabajadores y trabajadoras, indistinto del rol, gocen de igualdad de acceso a las oportunidades, sin ningún tipo de discriminación arbitraria, es decir, por motivo de su género, raza, etnia, edad, u otro factor”, dice Lilian Denham, directora ejecutiva de REDEG.

La entidad llevó a cabo entre 2020 y 2021 el estudio “Modelo de gestión de la diversidad e inclusión en la industria minera REDEG”, en que participaron 30 empresas (19 mineras y 11 proveedoras) de la industria, constatando avances en diversidad e inclusión, así como oportunidades de mejora.

A raíz del estudio, la organización desarrolló un plan sectorial para gestionar la diversidad e inclusión con foco en cinco

**Pese a los avances del sector minero en inclusión, Lilian Denham, directora ejecutiva de REDEG, considera que aún hay desafíos, aunque estos no solo tienen que ver con género, sino también con las distintas dimensiones de los colaboradores.** POR RITA NÚÑEZ

dimensiones: género, migrantes, diversidad generacional, comunidad LGBTI y personas en situación de discapacidad. “Género es un pilar; sin embargo, hay que considerar la interseccionalidad presente en las personas que trabajan en la industria. Y una sola perspectiva en género no es suficiente. Hay otras causas de discriminación latentes y que afectan al desarrollo de mujeres y hombres. Y eso no es atractivo

para las nuevas generaciones”, argumenta.

Para Denham, si se busca proyectar una nueva minería en una industria 4.0, que atienda a exigencias locales como por ejemplo, la Política Nacional Minera 2050, es esencial instar a todos los actores a tener políticas de diversidad e inclusión. “Los estándares internacionales en desarrollo sostenible vinculados a temas de gestión de la diversidad,

claramente son materias claves y habilitadoras del negocio, basado en las personas y en el desarrollo de su talento para la innovación que se requiere”, asegura.

Por eso, valora que hoy se vea una disposición de la industria por estas materias, algo que la entidad trabaja por impulsar. “Desde REDEG somos parte de mesas de trabajo público y privado a nivel nacional y, a su vez, asesoramos a diferentes organizaciones de la in-

dustría en el diseño e implementación de iniciativas que fomentan espacios laborales más diversos e inclusivos”, especifica.

Sin embargo, la ejecutiva ve necesario ir un paso más allá: “Así como el sector de energía tiene un plan de acción Energía +Mujer, para mitigar las brechas de género, impulsado por más de 100 organizaciones y el Ministerio de Energía, sería favorable contar con lo propio en minería”.



8 DE MARZO | DÍA DE LA MUJER



**QUILIN**  
AL SERVICIO DE LA  
**CONSTRUCCIÓN**



VISITANOS [www.quilin.cl](http://www.quilin.cl)

**IMPULSAMOS  
TU CRECIMIENTO**

PORQUE SON PARTE DE NUESTRO EQUIPO Y NOS DESAFÍAN A SER MEJORES, NOS COMPROMETEMOS A POTENCIAR EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE MÁS MUJERES EN MINERÍA.



[WWW.FINNING.COM](http://WWW.FINNING.COM) | LLÁMANOS AL: 229 277 000

TU SOCIO DE CONFIANZA



**FINNING CAT**

# Salud laboral: reflexiones sobre el bienestar de las mujeres en minería

Falta de infraestructura, alta tasa de riesgos psicosociales e inequidades estructurales en materia educativa y laboral. Conversamos con Carla Rojas, coordinadora de Inclusión y Género, en el Observatorio de Gestión de Personas FEN U, Chile, y Max Dollmann, médico y socio fundador de Workmed.



El año 2010 se hizo el primer estudio en salud mental y género en la industria minera. Según Carla algunos de los aspectos determinantes para mejorar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres están en la infraestructura. Asegura que se debe apuntar a dos cosas: cuidar que existan espacios de recreación seguros, además de facilitar la accesibilidad a habitaciones seguras y salas de cambio.

Actualmente, por ejemplo, las mujeres embarazadas no pueden trabajar en una faena que esté sobre los 3.000 metros sobre el nivel del mar. "Si eso lo comparamos con otras industrias, como la aeronáutica, eso no es tal. En aviación - un área en donde Workmed es especialista - una tripulante de cabina o mando puede desarrollar

su trabajo sin problemas porque se ha determinado, por medio de estudios, que solamente durante el primer y tercer trimestre de gestación existe riesgo efectivo. No es una prohibición rotunda, hay excepciones. Falta un criterio más amplio", comentó Max.

En la mirada de Carla la diversidad e inclusión impacta en todos los ejes que podamos imaginar. La falta de mujeres en el área minera provocó que hasta hace poco no se tuvieran protocolos claros en el caso de una hemorragia a gran altura, lugares en donde puede no haber un policlinico cerca.

Otra área relevante es en salud mental. En el último estudio *Mujer y Minería 2022*, se concluyó que el 35% de las mujeres en la industria siente que aún existe discriminación hacia

ellas, y de manera frecuente, nos dice la investigadora.

En 2018, se realizó un análisis del caso de una operadora que falleció durante su turno nocturno. "no sabemos si las mujeres en minería pueden descansar plenamente en su domicilio, considerando que muchas también cuidan a sus hijos pequeños (...) Tenemos que avanzar en el enfoque cultural con enfoque de género. Esto requiere que hombres y mujeres cambiemos".

Según Max Dollmann, los desafíos parten por proveer de instalaciones adecuadas tanto para procesos de lactancia, campamentos dormitorio seguros, policlinicos más cercanos y habilitados para dolencias femeninas. "Además, requerimos con

premura hacer mayor investigación en hacer más específicas las evaluaciones medicas y de salud, teniendo las diferencias entre mujeres y hombres".

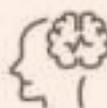
Revista la conversación completa sin edición en [www.workmed.cl](http://www.workmed.cl)

Escucha el podcast en [www.rhmanagement.cl](http://www.rhmanagement.cl)



## Medicina aeronáutica:

Es un servicio exclusivo regulado por la Organización de Aviación Civil Internacional y la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC). Incluye la certificación de licencias: clase 1, 2, 3 y EMG, además de evaluación médica, otorrinolaringológica y oftalmológica. También se realiza el ECG y se realizan exámenes de laboratorio e imágenes.



## Salud mental:

Evaluaciones psicológicas y asesoría en la implementación del nuevo protocolo de riesgos psicosociales CEAL SM.



## Exámenes preocupacionales y ocupacionales:

Evaluamos las condiciones de salud físicas y psicológicas de sus trabajadores, para así determinar si son aptos para los cargos que postulan.



## Exámenes y evaluaciones en terreno:

Bioseguridad, testeos en policlinicos y operativos en las empresas y faenas.

# SERVICIOS



600 006 1700



# “ES CLAVE CREAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE INTEGRE LOS VALORES DE IGUALDAD DE GÉNERO”

En 2022, el Consejo de Competencias Mineras (CCM) y el Programa Eleva dieron a conocer los “Indicadores de la Minería”, revelando que la participación promedio de mujeres en minería aumentó de 14,3% (2021) a un 15% (agosto 2022), considerando tanto a las empresas mineras como proveedoras.

Entre las empresas de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin), la cifra alcanza un 18%; y si se suma a las empresas de servicios asociadas al gremio, el porcentaje supera el 32%.

“No obstante, la minería sigue siendo una de las industrias más masculinizadas, y eso nos desafía a involucrarnos más y contribuir a la creación de políticas públicas que fomenten la equidad de género”, afirma la directora de

Para la directora de Aprimin, Sofía Arrigoni, se requieren mayores incentivos para que más mujeres accedan a cargos de toma de decisión en la minería.

Aprimin y una de las 100 Mujeres Líderes 2022, Sofía Arrigoni, analizando los avances de la participación femenina en la industria minera.

**-¿Qué falta para tener más mujeres líderes en la industria?**

-Incentivos. Por ejemplo, la posibilidad de que más mujeres accedan a cargos de jefaturas y toma de decisión. Las trabajadoras de la minería hoy se desempeñan principalmente como profesionales, mantenedoras, operadoras, supervisoras y en otras ocupaciones fuera de la cadena de valor

principal (extracción, procesamiento y transporte). Solo el 14,5% son directoras y gerentes; 11,3% subgerentes y superintendentes, y el 7,4% en jefaturas, de acuerdo con el CCM.

Como en otros sectores, también es fundamental equiparar las remuneraciones. Finalmente, por el sistema de turnos, debemos garantizar las condiciones laborales para que puedan conciliar la vida familiar con la laboral. Para ello es clave crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad de género.

**-¿Qué está haciendo el sector minero para atraer más talento femenino a sus filas?**

-Las mujeres podemos aportar una mirada diferente e innovadora para solucionar temas relevantes como cambios en los procesos productivos, escasez de recursos naturales, nuevas exigencias regulatorias y relaciones con las comunidades. Una organización con presencia femenina es más creativa, innovadora y empática, cualidades necesarias para desarrollar una industria sostenible.

Por ello, desde 2017 en Aprimin estamos realizando charlas a mujeres adolescentes de enseñanza media en liceos técnicos, para que conozcan el rubro y se motiven a estudiar carreras vinculadas a la minería. En 2022 impactamos a poco más de 300 jóvenes.



En el Día Internacional de la Mujer conmemoramos a todas aquellas mujeres que inspiran a la sociedad en su conjunto por una participación igualitaria.

Desde Collahuasi impulsamos y relevamos que con igualdad de género podemos construir una sociedad mejor y destacamos a todas las mujeres que son parte de nuestros equipos de trabajo y empresas colaboradoras.

**#SomosMuchoMásQueCobre**



# KOMATSU Cummins

## Grupo Komatsu Cummins y su trabajo por la inclusión femenina: un camino para la creación de valor conjunto

Poner el foco en la expertise de las personas, sin importar su género, abre más oportunidades de alcanzar un mayor potencial de desarrollo de ideas y soluciones. Asimismo, se genera más diversidad de pensamiento y creatividad.



Catalina Araya, subgerenta de talento de Grupo Komatsu Cummins.



Carolina Troya, gerente de control de gestión y áreas de soporte de Distribuidora Cummins Chile.

Tener un rol activo en la equidad de género e incluir más mujeres en nuestra organización, es fundamental para la filosofía de "One Komatsu" y "Power with Purpose", los lineamientos de las compañías del Grupo Komatsu Cummins.

En este sentido, las mujeres tienen un papel importante que desempeñar en la industria. Pueden aportar nuevas perspectivas, así como un conjunto de habilidades y experiencias que, al sumar más personas, ayudan a crear lugares de trabajo más diversos e inclusivos. Lo anterior conduce a una mayor seguridad, productividad, innovación y contribuye a superar el desafío de crear un futuro sustentable.

Los beneficios de la equidad son variados, pero Catalina Araya, subgerenta de talento del Grupo Komatsu Cummins, destaca que "la diversidad de enfoques nos permite estar abiertos a más innovación. Contar con más puntos de vista siempre mejora las soluciones para los clientes, porque vamos incorporando más perspectivas en ese proceso de construcción".

Pese a eso, sumar más mujeres a la industria no ha sido fácil. Una de las dificultades está en que, décadas atrás, los talentos femeninos no optaban por estudiar carreras técnicas o vinculadas a la minería. Al respecto, Carolina Troya, gerente de control de gestión y áreas de soporte de Distribuidora Cummins Chile agrega: "tenemos varios desafíos y uno de ellos es incentivar a las mujeres desde edad temprana, a que se desarrollen y sean parte de cualquier industria o carrera. Es desde el colegio que se requiere la motivación, por lo que la educación sin sesgos se vuelve primordial".



Marta Quinchahual, supervisora en la remanufactura de bobinas de Komatsu Reman Center Chile.



Nicole Galleguillos, técnico mantenedora de Komatsu Chile.



Romina Cubillos, electromecánica para mantenimiento y reparación de motores en Faena Andina de Distribuidora Cummins Chile.

En ese sentido, Grupo Komatsu Cummins tiene un amplio trabajo en esa dirección. Solo por mencionar algunos de ellos es posible encontrar el programa "Aguas Arriba" donde se orienta a mujeres en etapa escolar sobre las oportunidades que tienen en la compañía; el plan "Técnico Mantenedores" del Centro de Formación Komatsu (CFK), que destina cupos para el ingreso de jóvenes egresadas de carreras técnicas; o bien, los distintos programas de "Cummins Powers Women", que buscan eliminar las barreras de la desigualdad, además de avanzar a una educación de calidad en niñas y adolescentes, por mencionar algunos ejemplos.

En términos de inclusión, el avance de la tecnología también ha sido clave. Así lo indica Marta Quinchahual, quien se desenvuelve en el taller de Komatsu Reman Center Chile, específicamente en labores de supervisión en la remanufactura en fábrica de bobinas.

"Antiguamente, cuando la remanufactura se realizaba de manera manual, era más complicado contar con talentos femeninos, porque había una visión equivocada que el trabajo pesado solo era de hombres. Hoy existen procesos automatizados que permiten que cualquier persona pueda operar los equipos. La innovación ha permitido eliminar barreras de género", indica la colaboradora.

Pero no es la única mujer en faenas. En ese terreno también destacan las "Mantenedoras": turnos de mujeres que mantienen y reparan equipos mineros pesados en faenas de Gabriela Mistral y Sierra Gorda en Antofagasta.

Una de ellas es Nicole Galleguillos, técnica mantenedora que realiza mantenimiento preventivo y correctivo a camiones mineros autónomos. Para ella, desenvolverse en este rubro "es un grato orgullo pues tengo la oportunidad de desempeñarme en lo que estudié. Además, estoy demostrando que las mujeres podemos

realizar cualquier trabajo como labores que involucran esfuerzo y astucia para resolver".

No es todo: desde Distribuidora Cummins Chile también cuentan con especialistas técnicas. Una de ellas es Romina Cubillos, electromecánica dedicada al mantenimiento y reparación de motores en Faena Andina. Para ella, las capacitaciones y certificaciones que entrega la compañía para ejercer un mejor trabajo son una oportunidad para los talentos femeninos y por eso invita a más mujeres a ver el sector industrial como una opción real en términos laborales.

"Sigamos estudiando, aunque a veces sientan que algunas puertas se cierran. Hoy ya hay más oportunidades: todos los días tenemos más tecnología, equipos y ese trabajo también necesitará de especialistas. Así que continúen con sus sueños. Yo siempre he dicho: nunca dejen de estudiar, nunca dejen de aprender, sobre todo en la minería", dice Cubillos.

# EN CHILE LAS MUJERES SE PENSIONAN CON TRES CUARTAS PARTES DE LA RIQUEZA ACUMULADA POR HOMBRES

El promedio mundial ubica a las jubilaciones femeninas en torno a un 74% de las masculinas, mientras que las chilenas lo hacen con un 76%. Las argentinas, en cambio, son el país con mayor diferencia: ellas se retiran apenas con un 61% de lo que obtienen los varones.

POR ALEJANDRA GAJARDO

Aunque se presentó hace pocas semanas, el informe de WTW Global Gender Wealth Equity (Informe mundial de equidad de género en la riqueza), que arrojó que Chile es el país de Latinoamérica con la menor diferencia entre la riqueza acumulada por hombres y mujeres a la hora de pensiones, ya ha provocado algunas manifestaciones de extrañeza. "Es que había la percepción de que esa diferencia en el país era mayor. Si bien es cierto que existe la

brecha, estamos en una posición bastante buena con respecto a muchos de nuestros vecinos. Hemos progresado bastante", señala Alex Villanueva, director Work & Rewards de WTW.

El estudio sostiene que las mujeres, a nivel global, se retiran con un 26% menos de lo acumulado por los hombres, lo que resulta en pensiones más bajas para ellas. Chile, por su parte, tiene una brecha del 24%, es decir, dos puntos más que el promedio. Ello refleja que las chilenas se jubilan con un 76% de lo que acumulan

los hombres.

La vecina Argentina, en cambio tiene el peor puesto de la región, con un 61%. Tampoco quedó bien parado México, con un 63%, país que explicó sus resultados por las bajas remuneraciones de las mujeres y porque el 40% de sus trabajadoras tiene acceso a la seguridad social mediante su empleo. Es decir, de más de 22 millones de trabajadoras, solo 9 millones tienen más probabilidad de retirarse algún día con una pensión mensual.

España fue el país mejor

## PUBLIRREPORTAJE

# Promover la incorporación de mujeres a la innovación

Aliado estratégico de la industria de la minería, ME Elecmetal destaca por estar a la vanguardia de la innovación y tecnología. Con un fuerte compromiso por la dignidad de las personas y la sustentabilidad, la incorporación de mujeres ha sido uno de sus principales objetivos.

Con más de 100 años de experiencia como proveedor y aliado estratégico en el rubro de la minería, ME Elecmetal busca entregar nuevas y mejores soluciones integrales a sus clientes. Se trata de un compromiso basado tanto en la sustentabilidad como en el respeto a la dignidad de las personas y el desarrollo humano integral.

El primero es abordado mediante procesos cada vez más efectivos y que aporten a la economía circular, entendiendo que cada uno de sus procesos debe poseer un componente sustentable. Por su parte, la inclusión femenina se ha abordado fomentando su participación en aquellas áreas donde existen las mejores condiciones para incorporarlas y también, apostando a los cambios necesarios dentro de la cultura e infraestructura de la organización para que su onboarding sea efectivo y provechoso.

"Todos los años la compañía establece focos estratégicos, y para el 2023 uno de estos focos es Talento e inclusión. Se trata de un objetivo en el cual trabajaremos durante todo el año, potenciando distintos talentos al interior de la organización, con foco en la inclusión", explica Mariangeles Canitrot, Gerente Técnico Comercial.

"No es nuestra ambición contratar mujeres porque queremos cumplir una cuota, sino que queremos que sean parte de nuestro equipo porque creemos que aportan valor, con sus diferentes miradas, con su expertise, con su talento", complementa April Bravo, Jefe Desarrollo Organizacional SA.

Un proceso que se enmarca en una serie de iniciativas y programas que ME Elecmetal ha implementado para promover el bienestar integral de sus trabajadores y su familia, permitiéndoles

así equilibrar su trayectoria laboral con la vida familiar. Además, se trata de un compromiso que entiende el rol que como empresa tienen en la sociedad, para lo cual han generado instancias que motiven a las mujeres a estudiar carreras vinculadas a la innovación, minería y otras áreas que históricamente han sido ocupadas por hombres.

"Debemos pensar cómo abrimos más posibilidades para las mujeres en los procesos de selección, con mecanismos que, en primer lugar, aseguren su participación. Además, no sólo debemos promover que elijan este tipo de carreras, sino que decidan también ingresar a esta industria y logren trayectorias exitosas", agrega Canitrot.

"El incorporar mujeres a los diferentes equipos de trabajo y en todos los ámbitos de desarrollo de las soluciones que entregamos a nuestros clientes es un aporte para que éstas sean más innovadora, más sustentables y con mayor valor agregado", puntualiza Bravo.



## El estudio sostiene que las mujeres, a nivel global, se retiran con un 26% menos de lo acumulado por los hombres, lo que resulta en pensiones más bajas para ellas.

parado en el informe, ya que las españolas se jubilan con el 86% de lo acumulado por ellos. La explicación es que las que desempeñan funciones operativas de línea base tienen iguales niveles salariales y porque la prestación de jubilación de la Seguridad Social, que está sujeta a un límite de ingresos, representa una parte importante del total para la jubilación. En peor posición están Reino Unido, con un 71%, tres puntos por debajo de la media mundial y solo por encima de Países Bajos, que con un 70%, ocupan el último lugar en Europa.

Lejos de lo que pudiera pensarse, la brecha aumenta mientras mejor sea el cargo. Las mujeres que desempeñan funciones expertas, de alta dirección o liderazgo de alto nivel alcanzan menos de 62% de la riqueza acumulada por sus homólogos hombres al momento de la jubilación. En el caso de las funciones profesionales y técnicas de nivel medio, la diferencia baja a 69% y se reduce más en el caso de las funciones de línea base. En esos puestos menos cualificados, ellas alcanzan el 89% del logrado por sus compañeros.

Entre las causas que explican esta disparidad de riqueza están las brechas salariales de género y las trayectorias profesionales retrasadas. "La mujer se ha ido incorporando tardíamente al trabajo en comparación con los hombres, sobre todo en los puestos de mejor nivel y eso provoca que tengan menos antigüedad en sus puestos y menor remuneración pero eso esa diferencia se irá acortando drásticamente", señala el ejecutivo. A ello se le suman, las funciones que culturalmente realizan las mujeres como cuidadoras de sus familias.

Alex Villanueva aclara que Chile va por buen camino, ya que hace pocos años la diferencia era mayor. "Lo ideal, por supuesto es que esa diferencia no existiera, pero hemos avanzado", destaca.

## INTERCAMBIO DE PENSAMIENTO DESTACA ENTRE LOS MAYORES BENEFICIOS DE APOSTAR POR LA EQUIDAD DE GÉNERO

**Actualmente es de lo más valorado por empresas y equipos. También toma fuerza la idea de que el estilo de liderazgo está lejos de diferenciarse si lo ejerce un hombre o una mujer.**

Por segundo año consecutivo, una consulta realizada por Robert Half revela que el intercambio de pensamiento es uno de los principales beneficios que obtienen las empresas que apuestan por la equidad de género.

Según el sondeo, el 46% de las firmas lo apunta como la primera opción al pensar en lo que ganan los equipos cuando existen políticas de equidad de género. La cifra representa un alza de 3% con relación al año anterior.

"El liderazgo femenino y la igualdad de género son partes fundamentales de la cultura y



el ADN de una empresa. Y el éxito a largo plazo solo llega si estas son capaces de aprovechar todo el potencial de sus colaboradores", señaló la gerente de División en Robert Half Chile, Leslie Muñoz, en un comunicado.

Entre otros beneficios del sondeo destacan la atracción y

retención de talentos (31%), una mayor motivación con relación al trabajo y el equipo (13%) y mayor productividad (10%).

### ¿Liderazgo femenino o masculino?

Más allá de los avances de los últimos años, para la firma especializada en talento también es importante destacar los esfuerzos realizados para romper con el mito de que mujeres y hombres tienen diferentes estilos al ejercer liderazgo. De hecho, otro estudio que realizaron en conjunto con el Instituto Inspec, en Brasil, concluyó que los estereotipos de género -esos que llevan a esperar de las mujeres elementos como la benevolencia, gentileza y humildad y de los hombres otros como la fuerza, dominación, asertividad, autenticidad y competencia- solo contribuyen a sostener la idea errada de que existe un estilo de liderazgo femenino y otro masculino.

### PUBLIRREPORTAJE

## Bechtel Chile se certifica en la Norma NCh3262 y obtiene Sello Iguala Conciliación

**La certificación se alinea con las iniciativas en materia de equidad que Bechtel Chile promueve como integrante de la Mesa Nacional Mujer y Minería.**

Bechtel Chile recibió el Sello Iguala Conciliación otorgado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. La compañía completó el proceso de certificación de la Norma Chilena NCh3262:2012 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal durante 2022.

La normativa establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para alcanzar la certificación, Bechtel Chile impulsó un plan de acción que incluyó talleres destinados a sus trabajadoras y trabajadores sobre estas temáticas, así como la actualización de políticas internas que favorecen la inclusión, reducen las brechas de género, y previenen y detectan el acoso laboral y sexual.

"La diversidad es un hecho y una acción de acuerdo con nuestra visión de D&I. Queremos

que nuestros equipos sean un fiel reflejo de las comunidades donde servimos, promoviendo equipos diversos. Este enfoque se vio reflejado durante el proceso: quiero agradecerles a nuestras y nuestros colegas por su participación y compromiso para hacer que esta certificación sea posible", indica Ed Gore, Gerente General de Minería y Metales - Américas.

"Para Bechtel Chile la certificación es un gran paso que tomamos con responsabilidad y orgullo. Viene a ratificar nuestro compromiso de ser parte de las organizaciones en minería que están generando un cambio real y sostenible en la industria, alineados con las necesidades del mercado y de nuestros equipos", indica Karla Osorio, Gerente de Recursos Humanos de Bechtel Minería y Metales.

"Este sistema de gestión nos ayudará a garantizar que utilizamos las mejores prácticas, y a aplicar una mejora continua a nuestras



**Bechtel Chile impulsó un plan de acción que incluyó talleres destinados a sus trabajadoras y trabajadores sobre estas temáticas.**

políticas y procedimientos para avanzar en nuestro cambio cultural, reduciendo las brechas de género; garantizando espacios de trabajo respetuosos y seguros; favoreciendo la conciliación y corresponsabilidad; e incorporando medidas que promuevan la equidad en las oportunidades", agrega Andrea Gutiérrez, Champion de Diversidad e Inclusión de Bechtel Minería y Metales.

La certificación se alinea con las iniciativas

en materia de equidad que Bechtel Chile promueve como integrante de la Mesa Nacional Mujer y Minería. "Estamos trabajando colaborativamente con el gobierno y el ecosistema minero, para crear un equilibrio de género en la industria, incentivando a más jóvenes a participar de carreras tradicionalmente masculinizadas, aumentando la participación femenina en la industria y en puestos de liderazgo", indica Karla.



# ACADÉMICAS DE MINERÍA REVISAN LAS TAREAS PARA LA INCLUSIÓN

Queda camino por andar para que la participación de la mujer en la industria minera sea plena. Hasta aquí hay avances y desafíos que marcan los siguientes pasos, en los que las universidades tienen un papel importante, desde atraer a las futuras profesionales de la industria hasta colaborar con otras áreas para impulsar formación que les permita enfrentar los retos de la minería del futuro.

Aquí, tres expertas y académicas analizan cómo avanza el reto de sumar a más mujeres a esta área. POR CLAUDIA MARÍN

## Es momento de marcar el punto de inflexión



**PAMELA CHÁVEZ,**  
DECANA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA  
UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO (UAH).

“No es fácil hacer encajar a las mujeres en una estructura que, de entrada está codificada como masculino: lo que hay que hacer es cambiar la estructura”, es una gran cita de Mary Beard. Mucho tenemos que hacer en educación superior y en minería para que las mujeres se sientan en un entorno cómodo y seguro que les permita desplegar todo su potencial y sentirse auténticas en ello.

Esto es justamente lo que necesitamos hacer en las carreras STEM y, por cierto, también en minería. De acuerdo a las cifras del Ministerio de Ciencia, cerca de un 55% de las matrículas en la educación superior corresponde a mujeres, sin embargo, menos del 20% lo hace en carreras STEM. Cuando el futuro cercano nos habla de desafíos complejos, no solo técnicos sino también sociales y medioambientales, no podemos enfrentarlos de la misma forma en la que llegamos a ellos: se requiere de nuevos enfoques, de miradas diversas. La participación

femenina en espacios masculinizados abre las puertas a esa diversidad y, en cuanto a la innovación, esta diversidad debiera comenzar desde el desarrollo de la ciencia a la aplicación, así emergerán respuestas distintas.

En la Facultad de Ingeniería de la UAH estamos cambiando la forma en como enseñamos y hacemos ingeniería; de entrada, reconocemos las brechas de género y las abordamos

**“La participación femenina en espacios masculinizados abre las puertas a la diversidad”.**

en cada acción y decisión. Como Facultad estamos inmersos en un entorno de carreras abocadas a las áreas sociales y humanidades, con quienes trabajaremos para integrar esos ámbitos que han estado tan alejados de las carreras de ingeniería.

Estoy convencida de que estos cambios están permeando en distintos rincones de nuestra sociedad, sabemos que nos falta, pero es momento de poner fechas para marcar el punto de inflexión.

## El rol clave de la academia para generar cambios



**KIMIE SUZUKI,**  
ACADÉMICA DEL DEPARTAMENTO DE  
INGENIERÍA DE MINAS DE LA UNIVERSIDAD  
DE CHILE.

En los últimos años el número de mujeres que se ha integrado a la industria minera ha aumentado gracias al compromiso adquirido por la industria, aunque aún falta para alcanzar mayor participación en cargos de toma de decisiones.

Sin embargo, es también clave el trabajo que se debe desarrollar desde la academia para atraer a más mujeres jóvenes a carreras que aporten en toda la cadena de valor. En este punto es esencial que se transmita a las generaciones más jóvenes cuáles son los desafíos actuales que tiene la minería, y también, cuáles son las soluciones que están cambiando la forma de trabajar. Estos cambios, que incluyen tanto la automatización y la digitalización, sin duda son una oportunidad para atraer más mujeres. Otro punto relevante

es el de generar espacios que no toleren discriminación ni comportamientos no inclusivos.

Hoy en la Universidad de Chile estamos implementando el Sello Genera Igualdad, que busca instalar estándares de igualdad de género con PNUD, lo que sin duda requiere cambios culturales importantes, pero que puede tener consecuencias positivas

**“Es clave el trabajo de la academia para atraer a más mujeres jóvenes a carreras que aporten en toda la cadena de valor”.**

a largo plazo en cómo las nuevas generaciones aborden temas de género en sus futuros trabajos.

Es fundamental que este trabajo sea en colaboración directa con la industria y que las brechas de capital humano puedan ser cubiertas por profesionales que encuentren espacios inclusivos en la industria una vez que egresen.

## Mujer en minería: una fuente de talento que se debe desarrollar



**MARCELA ANGULO GONZÁLEZ,**  
DIRECTORA DE UDEC SANTIAGO.

La participación de mujeres en minería en Chile ha crecido sostenidamente, duplicándose en los últimos ocho años hasta llegar a un 15% en 2022, según el Consejo de Competencias Mineras. Por su parte, el reciente “Estudio Mujer y Minería 2022” realizado por Women in Mining, mostró que un 43% de las mujeres que se desempeñan en minería cuentan con un postgrado. Hay talento y preparación ahí.

Sin embargo, también hay preocupantes signos sobre la capacidad de retención de estos talentos en la industria. Un estudio de McKinsey&Company de 2021, que incluyó más de 1.000 entrevistas con mujeres en la minería de 52 países, mostró que las principales razones para dejar la industria son sentir que el trabajo ya no es intelectualmente desafiante y tener la percepción de que hay

menos oportunidades de progreso que las que hay para sus colegas hombres. Esta es una señal de alerta que puede poner en riesgo el camino avanzado hasta la fecha.

La minería necesita de una fuerza laboral amplia y diversa para enfrentar con éxito los crecientes desafíos del envejecimiento de los yacimientos, la

**“La minería necesita de una fuerza laboral amplia y diversa para enfrentar con éxito los crecientes desafíos”.**

transformación digital, el cambio climático, la sostenibilidad y la aceptación de las comunidades.

Elo debería alentar a las empresas mineras no solo a contratar a más mujeres, sino especialmente a invertir en su desarrollo, para que accedan a roles de liderazgo y se mantengan aportando en la industria.

El conocido mito minero decía que las mujeres traían mala suerte a las faenas y que, por lo tanto, no debían entrar a las minas. Si lo hacían, podría ocurrir una desgracia, como un derrumbe o explosión. Esa creencia ha ido quedando atrás como también la idea de que la minería no es apta para mujeres.

Una de las entidades que trabajan para que esos mitos queden en el olvido es la Red de Ingenieras en Minas, RIM, que realiza trabajos colaborativos con organismos como el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y de Equidad de Género, "y con otras agrupaciones con las cuales entregamos datos concretos de la minería", señala Carmen Gloria Varas, vicepresidenta de RIM-Chile.

La ingeniera puntualiza que Chile tiene uno de los mayores porcentajes de Latinoamérica en participación femenina en la gran minería: un 11,8%, superando el promedio de la región que es de un 10%.

Piensa que parte del sector minero está poniendo foco en la diversidad, en incluir más personas de grupos que han estado excluidos en esta industria. "Las mujeres, que hasta algunas décadas atrás estaban imposibilitadas de ejercer en esta industria, hoy tienen las puertas abiertas y cada vez las empresas se están

# "LAS MUJERES TIENEN AHORA LAS PUERTAS ABIERTAS DE LA INDUSTRIA"

Aunque reconoce que las empresas del sector han avanzado hacia la diversidad, Carmen Gloria Varas, vicepresidenta de RIM-Chile, cree que el reto de la conciliación sigue plenamente vigente.

POR ALEJANDRA GAJARDO

poniendo objetivos más altos para atraerlas en las distintas posiciones de la cadena de valor, tanto técnicas como profesionales", manifiesta la profesional, a la vez que sostiene que la mujer aporta con una experiencia y perspectiva diferente a las distintas problemáticas, porque desarrolla el trabajo en equipo, es capaz de consensuar los distintos puntos de vista, ser empática, flexible y resiliente.

Para Varas, el mayor desafío que enfrentan las mujeres en la industria es la conciliación de la vida laboral con la familiar. Es decir, lograr un balance entre cuidar de la familia o seres queridos y el desarrollo profesional. "Que

las faenas se encuentren en sitios remotos donde se hace necesario el trabajo por turnos y, por otra parte, tener que lidiar con una cultura en que las tareas de cuidado recaen mayormente como responsabilidad de la mujer hace que trabajar en la industria sea una labor complicada de sobrellevar", señala.

Por eso, cree que RIM debe participar en la búsqueda de una solución que permita un trabajo sostenible de la mujer, considerando las variables que el negocio busca. "Ser parte de los equipos que están tomando las decisiones y discutiendo las futuras políticas y regulaciones, también es parte de nuestros desafíos", concluye.



## Avanzando hacia una minería más humana, consciente y equitativa

Gracias a esta norma la compañía busca amplificar su impacto en toda la cadena de valor, relevando que una mayor participación de mujeres es beneficiosa para la competitividad de la minería.

Incentivar a las empresas a promover la participación laboral femenina y la corresponsabilidad parental es lo que busca la Norma Chilena 3262 -conocida como el sello "Iguala Conciliación"- emitida por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Al recibir esta certificación las empresas se posicionan en la ruta del reconocimiento de la equidad en el espacio laboral.

En esta línea, FLSmith, líder en productividad sustentable para la industria minera y del cemento especializado en proveer soluciones tecnológicas de alto nivel para apalancar los objetivos hacia la minería del futuro, trabajó desde el 2022 en la implementación de esta norma para su certificación -la que concluirá en los próximos meses- apuntando a detectar y superar los breches respecto a la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Adicional a ello, la compañía ha venido impulsando distintas medidas y acciones a lo largo de los últimos años que van en línea con los objetivos globales establecidos sobre diversidad y equidad

de género. En este sentido, la meta apunta a superar los estereotipos arraigados en la industria, relevando la incorporación de mujeres como un beneficio para la industria.

Entre estas iniciativas destaca la implementación de espacios libres de acoso laboral y la integración de mujeres en sectores de la minería particularmente ocupados por hombres. Respecto a este último punto, durante los últimos años -específicamente en Chile- la firma ha dictado cursos de entrenamiento en procesamiento de minerales a más de 350 mujeres, acercando el proceso del cobre a jóvenes estudiantes de colegios y liceos de las principales zonas mineras del país.

Pablo Pradines, gerente de Operaciones Recursos Humanos FLSmith Sudamérica, señaló que "gracias a esta iniciativa tenemos la gran oportunidad de ayudar con nuestro ejemplo a que más empresas puedan sumarse y compartir los buenos prácticas. Estamos convencidos que una mayor participación femenina hará de la minería una industria más humana, consciente y equitativa".



# LAS RAZONES DE LA BAJA PRESENCIA FEMENINA EN LA INDUSTRIA TI

Estereotipos sociales, mayores habilidades y gusto para otras temáticas, corresponsabilidad parental y la baja visibilidad de referentes en el rubro, explican el déficit de mujeres en un rubro que, además, enfrenta una falta importante de especialistas.

**D**e las 10.358 personas que trabajan en la industria de las tecnologías de la información (TI) en Chile, solo un 16% son mujeres. Así lo reveló el último reporte del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) "Pulso de Demanda de Empleos Digitales", indicando además que estos resultados muestran dos complejidades: por un lado, lo altamente

masculinizado que se encuentra el sector y por el otro, el déficit de 6 mil personas que tiene el rubro.

Sumado a esto, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, indicó que solo uno de cada cinco matrículas en el área de TI corresponden a mujeres, datos que muestran lo urgente que se ha hecho buscar soluciones para aumentar el encanto por el estudio de la ciencia y la tecnología.

## PUBLIRREPORTAJE

### MUJERES Y MINERÍA

## Un desafío cultural y colaborativo

Anira Marambio, directora de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería APRIMIN. Gerenta General de WORKMATE



Estos últimos años, hemos sido testigos y participes de importantes campañas y políticas para fortalecer la participación de mujeres en el mundo laboral y pese a ello, el camino que queda por recorrer aún tomará décadas. La Minería, que ha sido un rubro históricamente masculinizado y con las mayores brechas de participación femenina junto a la Construcción en Chile, ha incorporado medidas y programas que han reducido esta brecha en los últimos 5 años, pero que no han estado exentos de desafíos que aún persisten y otros que han aparecido con la llegada de más mujeres a las faenas.

Por una parte, la pandemia, que generó un retroceso importante en esta materia a nivel mundial, permitió evidenciar, como uno de los factores críticos, la brecha en la conciliación de la vida laboral y familiar y la desigualdad en los roles de cuidado que las mujeres hemos desarrollado históricamente y que explica porque el 95,7% de las personas que se encuentran desocupadas y que no buscan trabajos por razones de cuidado o responsabilidades familiares, son mujeres, (INE, 2022), muchas de ellas jefas de

hogar, que han optado a trabajos informales, acentuando aun mas las brechas existentes.

Por otra parte, participación de más mujeres en los últimos años ha visibilizado aspectos culturales relacionados al trato y discriminación, que afectan la continuidad y desarrollo laboral femenino, una vez superada la brecha del ingreso, lo que se traduce en un problema de retención y desarrollo de carrera, para muchas mujeres.

Siendo la Minería un rubro que genera enormes oportunidades de aprendizaje, desarrollo y movilidad social; tenemos el desafío ético de acelerar la incorporación femenina y para hacerlo debemos considerar a todo un ecosistema mucho más grande que las compañías mineras. Hoy el 75% del trabajo en Minería es desarrollado por empresas contratistas y sub-contratistas, una gran parte de ellas empresas nacionales, Pymes y empresas locales que forman parte de las comunidades, integrando una red de productos y servicios directos o complementarios, desarrollando tecnología e innovación para adaptarse a los desafíos de la industria y ser



sostenibles.

Para avanzar y generar un nuevo impulso en esta campaña, debemos desarrollar un trabajo en conjunto y fortalecer propósitos que nos muevan colaborativamente, entre mandantes y contratistas, empresas y comunidades, el mundo público y privado, estableciendo acuerdos que faciliten y promuevan mejores prácticas y mecanismos que aseguren estándares mínimos. Re imaginar la manera en que trabajamos, los sistemas de turnos y jornadas, las políticas de beneficios equitativas que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación; acelerar la automatización y tecnología, junto con aumentar las competencias digitales desde la educación escolar; asegurar condiciones e infraestructura adecuada, fortalecer la concientización del cuidado y de no discriminación, mejorar el trato y las relaciones en el trabajo, entre otras medidas; no solo permitirá el acceso a más mujeres a la minería, también mejorará nuestros lugares del trabajo para todos, generando un impacto positivo en nuestra sociedad, mucho mayor a lo imaginado.



más mujeres se dediquen a la tecnología se deben derribar estereotipos arraigados en la sociedad, como que este tipo de trabajos son solo para hombres, pero "las carreras STEM no son más adecuadas ni para hombres ni para mujeres. Toda persona con talento puede estudiar y dedicarse a este tipo de profesiones".

Otra creencia común es la que identifica Carolina Carriel, líder de Gobierno TI de Kibernum: muchas veces se piensa que estudiar informática tiene que ver solo con programación. Sin embargo, la ejecutiva dice que existen muchas aristas que tiene esta industria donde las mujeres pueden cubrir un tremendo espacio.

Con todo, Carolina Sepúlveda, directora de Experiencia & UX en BBK+2Brains, recalca que quienes ejercen roles de liderazgo en el sector deben formar nuevos talentos femeninos: "Cada vez se ven más líderes sin la prioridad o la capacidad de acompañar y formar a otras personas. El talento senior en algún momento fue junior, y alguien debe formarlo. Son los y las líderes quienes debemos tomar esta responsabilidad".

#### Iniciativas pro

Los resultados del déficit de profesionales y las brechas que tienen las mujeres en el sector no tienen indiferentes a las empresas

**16%**  
DE LOS TRABAJADORES  
DE LA INDUSTRIA TI EN  
CHILE SON MUJERES.

**6 MIL**  
PERSONAS ES EL  
DÉFICIT DE CAPITAL  
HUMANO EN EL  
SECTOR.

ni al Gobierno, por lo que se ha levantado una serie de iniciativas para que más mujeres integren y se interesen por la industria TI.

Políticas de flexibilidad que permitan atraer más talentos y mujeres y fomento del trabajo remoto son las iniciativas que destaca Federico Morello, socio líder de Consultoría y Asesoría Empresarial

de PwC Chile, indicando que este último permite continuar el trabajo al tiempo que se concilian "las responsabilidades de cuidado que asumen de manera desproporcionada las mujeres".

Por ejemplo, Sence y OTIC Sofofa han impulsado el proyecto "Talento Digital", que ofrece becas para bootcamps en áreas digitales de alta demanda. Otro esfuerzo público-privado es el proyecto Relink, "que permite detectar brechas para establecer rutas formativas permanentes que mejoren el acceso a ocupaciones de alta demanda", detalla Lidijover.

Avanzar en este camino, agrega la ejecutiva, permitirá que "se abran mayores espacios a las mujeres, dando respuesta a las nuevas necesidades que plantea el mundo del trabajo". Algo que Suecia ha hecho muy bien, dice Morello, país que cataloga como un líder mundial en igualdad de género y que por mucho tiempo ha tomado medidas en este sentido. "El gobierno sueco lleva adelante diversas iniciativas como su programa 'National Digitalization Strategy for the School System', que busca alcanzar un alto nivel de competencias digitales en los jóvenes", dice, añadiendo que Chile puede seguir su ejemplo para poder avanzar en este gran desafío de la industria.

Pero, ¿por qué pasa esto? Hay consenso entre las expertas en que esto se debe a estereotipos sociales, mayores habilidades y gusto por otras temáticas, menor visibilidad de referentes femeninos en tecnología, entre otras causas.

En concreto, Paula Uribe, ingeniera data scientist de Data Observatory, considera que una barrera para que más mujeres se integren al área TI es lo intimidan-

te que puede resultar insertarse en ambientes tan masculinizados. "Las mujeres, al ser una fracción tan pequeña en ambientes TI, tienen que estar constantemente validándose y demostrando por qué están ahí, algo que el medio no exige a los hombres", agrega.

En ese sentido, Natalia Lidijover, gerente de Desarrollo de Capital Humano de Corporación Sofofa, dice que para poder lograr que

## PUBLIRREPORTAJE

PQC CONSULTORES:

# Empresa líder en detección, levantamiento y subsanación de brechas de género y medidas de conciliación en las organizaciones

Durante los últimos tres años la instalación de buenas prácticas laborales ha sido parte importante de las planificaciones estratégicas y desafíos en organizaciones y empresas. PQC Consultores es un actor relevante en dicha tendencia, como partner implementador de normas que están contribuyendo a generar pequeños y grandes cambios que se aplicaron en proveedores/as de la industria y gran minería, a través de la norma NCH 3262 de equidad de género y conciliación laboral, familiar y personal.

Fundada el año 2004, PQC Consultores cuenta con vasta experiencia en asesorías y ejecución de proyectos empresariales. En ese marco, durante los años 2021-2022 ha sido un gran partner para implementar y certificar a ocho empresas de la Región de Antofagasta en la norma NCH 3262 de equidad de género y conciliación laboral, familiar y personal. Además, ha aplicado más de siete procesos de diagnóstico de brechas de género a entidades gubernamentales y en 2023 está preparando a otras empresas beneficiarias del Programa de Fomento a la Calidad (FOCAL) - CORFO Región de Antofagasta y Coquimbo, administrados por los intermediarios GEDES y CODESSER respectivamente. Estas empresas son: WIMES SPA (María Elena), KLP Servicios (Calama), MYC Servicios (Calama) y Nueces del Choapa (Región de Coquimbo).

Algunas iniciativas que se lograron levantar en dichos proyectos fueron: Mejorar los proce-

sos de reclutamiento y selección del personal, asegurando la igualdad de oportunidades; Detección temprana de brechas de género y/o medidas de conciliación, bajo la implementación de bases de datos de trabajadores/as, conociendo las realidades de cada persona y aplicar medidas que permitan compatibilizar sus quehaceres con la productividad; Establecer criterios claros para la formación equitativa de carrera, promoción, capacitación, entre otros.

A pesar que lo anterior son aspectos solicitados por la norma, existieron medidas que nacieron directamente de las organizaciones, tales como: Centros de formación para el servicio de trabajo en altura, para aumentar la participación femenina

**PQC Consultores fomenta la Equidad de Género, Conciliación laboral, familiar y personal en empresas Pymes, medianas y grandes, proveedoras de la industria y minería nacional.**



Ceremonia de entrega de certificados NCH 3262 en empresas de la Región de Antofagasta, CORFO - GEDES - APPLUS - PQC Consultores.

Junto con esto, asesorar, capacitar, sensibilizar y documentar todo lo necesario, con el fin de lograr insertar la equidad de género y conciliación dentro de los procesos operativos, estratégicos, administrativos y de apoyo de cada proveedor/a.

(Empresa AKSIOM); Reclutamiento de personas jóvenes en liceos industriales para mejorar la participación equitativa y diversidad etaria dentro del rubro hidrometalúrgico (Empresa Hidrometalúrgica del Norte); Mejorar procesos de reclutamiento y convocatoria para mujeres choferes de camiones, diseñando nuevas propuestas de gráficas publicitarias (Transportes BALAP), entre otros.

El servicio de implementación de norma NCH 3262, no sólo implica contar con profesionales expertos/as en las materias, sino que conocer desde cerca los motivos, cultura, envergadura y percepciones del personal de cada organización.

Francisca Vinet, gerenta general de PQC Consultores, complementa: "Para nosotros como consultora es un orgullo ser parte de los avances de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sustentable CEPAL), y que permitirán visibilizar que en Chile se están promoviendo a los pequeños, medianos y grandes empresarios/as para certificar en la norma 3262. Por ello, hacemos un llamado a los y las interesados(as) que deseen implementarla, conocer los beneficios que existen en CORFO para lograr esta Certificación tan importante como proveedores de la minería".

<https://www.pqc.cl>

“Nuestro sueño es que la participación de hombres y mujeres sea paritaria”



**SALLY BENDERSKY**  
PRESIDENTA DE PUERTO SAN ANTONIO.

En Chile el contexto ha cambiado y hoy, como sociedad, estamos en proceso de reflexionar cómo abordaremos el país que heredaremos a las próximas generaciones. Avanzar en la inclusión de la mujer en un rubro que se ha caracterizado históricamente por registrar una baja presencia femenina, es uno de los ejes claves de nuestra misión.

Fue motivo de gran alegría cuando el Sistema de Empresas Públicas me invitó a volver a trabajar para el Puerto de San Antonio, para continuar con un esfuerzo de largo aliento y que hoy nos tiene 25 puntos sobre el promedio de empleabilidad de la mujer entre las empresas emisoras de valores a la Comisión para el Mercado Financiero.

La ruta hacia la equidad de género requiere acciones concretas. En los últimos tres años más mujeres ingresaron a la empresa y hoy, un 60% de su directorio y un 28% de la dotación son profesionales femeninas. Pero el reto no es solo en cantidad; también debemos consolidar este proceso a largo plazo.

En ese contexto, hemos logrado varios avances: con el apoyo de ChileMujeres se hizo un diagnóstico que sentará las bases para crear una política y un plan de equidad de género; se conformó un Comité de Equidad de Género; postulamos al Programa Buenas Prácticas Laborales del SernamEG; y se dio inicio al curso “Mujeres Conductoras”.

Nuestro sueño es lograr que la participación de hombres y mujeres en la actividad portuaria sea igualitaria, basada en la formación, la experiencia, las competencias y las capacidades de todos y todas, no en su género.

## TRES MIRADAS DE MUJERES QUE LIDERAN EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y PORTUARIO

No solamente tienen la responsabilidad de encabezar el trabajo desarrollado por este sector estratégico, sino que deben seguir conquistando nuevos y grandes desafíos, además de promover la equidad de género en el contexto del desempeño de sus importantes roles. En un rubro históricamente masculinizado, ellas han logrado sobresalir. Aquí cuentan, en primera persona, cómo lo han hecho y cómo ven lo que viene en equidad e igualdad. POR EQUIPO DF

**CMP**  
UNA EMPRESA DEL GRUPO CAP

### 50/50

Gracias a la energía de nuestra gente, somos la **primera minera** en conformar un comité ejecutivo con igual número de hombres y mujeres. Este **8 de marzo**, con la fuerza del hierro, en CMP renovamos un compromiso con **la diversidad, la inclusión y la equidad de género**.



**CLAUDIA MONREAL**  
Gerente de Planificación y Desarrollo



**PAULINA ANDREOLI**  
Gerente de Medioambiente y Cambio Climático



**MAKARINA ORELLANA**  
Gerente de Operaciones



**MACARENA HERRERA**  
Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional



**CAROLINA LOMUSCIO**  
Gerente de Personas

**“Se necesitan más mujeres en posiciones de alta responsabilidad”**



**CYNTHIA PERISIC**  
GERENTA GENERAL DE LA ASOCIACIÓN DE LOGÍSTICA DE CHILE.

**M**i experiencia trabajando en este sector ha sido fantástica. En cuanto a mi posición actual, liderar la acción gremial de la industria logística es un desafío muy grande y constante en el tiempo. Un reto con el que me he sentido ampliamente apoyada y respaldada por mis pares, sin importar su género, lo que me ha permitido –al mismo tiempo– tener la posibilidad de compartir mi know-how, incorporando y aportando una mirada integral a las diversas situaciones que nos impone el mundo actual.

Los desafíos que la industria logística establece a las mujeres son los mismos que para los hombres: ser proactivas, creativas, con capacidad propositiva y de liderazgo, entregando siempre lo mejor de sí mismas.

Desde mi punto de vista y experiencia, el mayor reto está en tomar las oportunidades que se nos presentan, sin darle “segunda vuelta”, romper con el estereotipo de género y ser capaces de superar las barreras que persisten en la sociedad.

Impulsar el liderazgo femenino es una tarea fundamental, ya que se necesitan más mujeres en posiciones de alta responsabilidad. Para lograr este objetivo hay que motivar desde la base. Es por ello que desde hace algunos años estamos en estrecho contacto con colegios técnicos, institutos y universidades que imparten la especialidad en logística.

En estos espacios damos a conocer nuestro rubro y, al mismo tiempo, motivamos a los jóvenes a seguir su desarrollo profesional en los diversos ámbitos que tiene a su disposición esta industria estratégica.

**“Hay que tener políticas justas para licencias maternales y fuero”**



**CAMILA PARKER**  
GERENTA GENERAL DE ANDES INTEGRACIÓN LOGÍSTICA.

**D**esempeñarse activamente en cargos directivos en un sector que mayoritariamente está integrado por hombres es entretenido y desafiante, ya que la riqueza en las organizaciones se encuentra justamente en aprender de las dificultades y las diferencias, además de saber ponerlas a disposición del negocio y aprovecharlas.

Cuando ya estás en estas posiciones no hay que seguir compitiendo, sino que ayudarse y complementarse. Las mujeres tenemos una visión y los hombres otra. Muchas veces puede coincidir, pero cuando no es así es interesante ponerlo sobre la mesa y lograr una mirada más integradora y global.

Diría que el principal desafío para las mujeres en esta industria es administrar el tiempo, ya que, por ejemplo, en mi caso debo viajar mucho. Para una mujer que es mamá, manejar la culpa por no estar con los hijos constituye un gran reto.

En las organizaciones existen varias formas de impulsar la equidad de género. Por ejemplo, hay que tener políticas justas para licencias maternales y fuero. Esto no debería ser tema.

Otra forma es asegurar opiniones de mujeres en decisiones importantes, como podría ser la participación en un comité paritario, con el fin de tener diversidad de opiniones. En temas de beneficios, también hay que saber que existen algunos que son más interesantes y factibles para hombres y otros más para mujeres. Tener eso en el radar y ponerlo a disposición de todo el equipo de trabajo es una manera de promover la equidad.

## PUBLIRREPORTAJE

PARA EL 2030

# Epiroc Chile tiene como objetivo corporativo que el 40% de sus líderes sean mujeres

Asimismo, doblar la cantidad de mujeres en áreas técnicas y que el 30% de su dotación total sea femenina.

La minería y sus proveedores son una industria muy masculinizada, con baja representación femenina. Es por esto que, uno de los principales avances al implementar la NCH 3262 en Epiroc, es que ha sido el comienzo de un cambio cultural que facilita un clima laboral equitativo, en el que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

“Al implementar la NCH 3262, hemos generado acciones concretas, como el establecimiento de políticas y procedimientos que resguardan la equidad de género, asegurando, por ejemplo, que hombres y mujeres reciban la misma remuneración, ante misma responsabilidad y experiencia. También revisamos nuestras brechas y creamos programas de sensibilización y comunicación, haciendo partícipe a cada trabajadora y trabajador, ya que el cambio cultural requiere de la cooperación de todas las personas de la compañía”, explica Claudia Vélez Solano, Gerente de Recursos Humanos.

Es importante destacar que no solo las

mujeres en Epiroc se han visto favorecidas con esta certificación. Los hombres también, ya que se han implementado medidas de conciliación, como el teletrabajo, que facilita que puedan ejercer rol en la crianza de los hijos e hijas, y el cuidado del hogar.

En esa línea, uno de los principales proyectos 2023 orientados a la comunidad es generar inclusión de niñas en programas STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics). Esto, porque en Epiroc saben que una de las razones de la baja participación femenina en una industria como la minera, son las barreras tradicionales en la crianza y educación, donde la mujer se orienta más habitualmente hacia carreras de áreas administrativas o de cuidado.

“Nuestro objetivo es acercar nuestra empresa a liceos de comunas cercanas a nuestros centros de operaciones, no solo para explicar cuál es el trabajo que hacemos, sino también para mostrar que la minería y sus proveedores son hoy un rubro abierto para



Mediante la mantención de la certificación, uno de los desafíos que fomenta Epiroc es seguir viviendo la equidad de género, para sí conseguir ser una organización más diversa e inclusiva.



hombres y mujeres, animando a las niñas a sumarse a carreras técnicas”, señala la Gerente.

Dentro de los beneficios que se esperan con esta iniciativa está poder sumar mujeres que participen en los procesos de reclutamiento y se integren al gran equipo Epiroc, desarrollando todo su potencial.

Por último, la compañía aspira a eliminar cualquier brecha en temas de género, erradicando conductas como acoso laboral, sexual o situaciones discriminatorias a través de la capacitación. Asimismo, poner como tema prioritario la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de programas de apoyo al trabajador y trabajadora, como foco en la gestión de recursos humanos. “Buscamos que Epiroc sea la compañía donde quieran trabajar”, afirma Claudia Vélez.

[www.epiroc.com](http://www.epiroc.com)



## “SOY MUY CRÍTICA DE MÍ MISMA Y HE OBSERVADO OPORTUNIDADES DE MEJORA QUE ESPERO PONER EN PRÁCTICA EN LO QUE VIENE ESTE AÑO”

La ministra de Minería, Marcela Hernando, hace un balance sobre el primer año de su gestión, una evaluación de la participación femenina en la industria y analiza los desafíos para que el indicador aumente.

POR AIRAM FERNÁNDEZ

**P**ara el 2050 se espera que la participación de las mujeres en la industria minera local logre una cuota del 30%.

La ministra de la cartera, Marcela Hernando, es crítica frente a esa meta, y su lectura es que lo que se ha hecho hasta ahora, aunque es “significativo”, no es suficiente.

“Hoy estamos lejos de esa cifra, en un 16%. El trabajo debe continuar y acentuarse. Esa es la invitación y eso es lo que nos motiva”, dice, mientras destaca lo que se ha logrado con la Mesa Mujer y Minería a partir de la conformación de cuatro equipos que este año reforzarán las áreas de educación, trabajo decente, diversidad e inclusión, indicadores y medición.

No obstante, la ministra observa “un avance importante” en los esfuerzos que las empresas han hecho en esta línea, sobre todo con las proveedoras, pues de acuerdo con el monitoreo de indicadores de empleo local y género, en este tipo de organizaciones casi se ha duplicado la dotación de mujeres

en los últimos diez años.

“Estamos viendo cómo crece el interés femenino por incorporarse a faenas mineras. Es por esto que sumamos a los ministerios de Trabajo y de Previsión Social, y de Educación, quienes nos aportarán en temas de formación y capacitación de mujeres para la industria”, señala.

Además de referirse a la importancia del trabajo colaborativo con otras instituciones, Hernando también hace un balance de su propia gestión: “Soy muy crítica de mí misma y he observado oportunidades de mejora que espero poner en práctica en lo que viene este año”.

En ese sentido, dice que entre los planes está avanzar en la transversalización del enfoque de género en toda la oferta programática (FNDR, convenios de programación y el programa de capacitación y transferencia tecnológica, conocido como PAMMA), implementando las acciones de mejora propuestas en un diagnóstico realizado en 2022, las que están orientadas a disminuir la brecha de participación de mujeres en el acceso a recursos.

Además, destaca la creación de una nueva categoría para participar del Consejo de la Sociedad Civil del ministerio. Eso es clave para lo que viene, dice, pues garantiza que dentro de esta instancia estén representadas organizaciones vinculadas a promover la participación de las mujeres en la industria minera.

### PUBLIRREPORTAJE

CADENA DE ABASTECIMIENTO:

## María Lourdes Casal, ejecutiva de Mondelēz Internacional: “Las mujeres hemos ganado terreno en el área técnica”

Con más de 20 años de experiencia, María Lourdes Casal, líder de Supply Chain o Cadena de Abastecimiento en Mondelēz Internacional para Chile y la región Andina, Centroamérica & el Caribe, revela las claves que han facilitado un ambiente de trabajo flexible, equitativo en términos de género y con impacto positivo en el éxito comercial de la compañía que en 2022 reportó un 31,9% de crecimiento solo en América Latina.

Según la ejecutiva de la compañía dueña de marcas como Oreo, Milka, Toblerone, Philadelphia, Trident y más, “a pesar de que la logística es un área tradicionalmente ocupada por hombres, las mujeres cada vez más hemos ido ganando terreno y no solo en espacios de servicio al cliente, sino que también a nivel operativo y técnico, ampliando nuestras posibilidades de optimizar la entrega y calidad de productos”.

**¿Qué medidas de la organización han impulsado la inclusión laboral?**

En Mondelēz se han establecido políticas y prácticas que fomentan la igualdad de oportu-

nidades y la flexibilidad laboral para todas las personas, independiente de su género. Entre ellas, un esquema híbrido de trabajo, viernes flexibles y ocho mediodías personales al año, permitiendo que los colaboradores podamos adaptarnos a las necesidades de nuestra vida personal sin sacrificar el desempeño laboral.

También se han implementado medidas para que los empleados con responsabilidades familiares puedan manejar su tiempo de manera efectiva y trabajar en función de objetivos concretos en lugar de cumplir con horarios fijos.

**¿Cómo ha impactado el rol de la mujer en la**



María Lourdes Casal, líder de Supply Chain o Cadena de Abastecimiento en Mondelēz Internacional para Chile y la región Andina, Centroamérica & el Caribe.

**cadena de abastecimiento?**

Siendo la cadena de abastecimiento uno de los motores de la compañía, ya que se integran las funciones del proveedor, fabricante, distribuidor y vendedor para ofrecer el mejor snack a los clientes, la presencia de la mujer y las medidas de inclusión laboral en Mondelēz han traído perspectivas enriquecedoras para las diferentes funciones de la cadena. Trabajamos para que cada persona, desde su autenticidad y propia esencia sea efectivamente incluida (y así lo perciba), aportando al constante desarrollo del negocio.

Mondelēz está demostrando que es posible crear un ambiente laboral inclusivo y productivo, en el que todas las personas pueden desarrollar su potencial sin barreras ni prejuicios. Lo esencial de aquí al mediano plazo es transmitirlo a las generaciones más jóvenes, para que en el futuro sea la norma y no la excepción.

Conectar y vincular a los socios empresarios con el ecosistema de emprendimiento para acompañarlo en su crecimiento. Ese es el objetivo que se impuso la nueva directora ejecutiva de G100, Josefa Villarroel, la primera mujer que asume ese puesto en la institución que nació hace cinco años para apoyar a los emprendedores nacionales.

La ejecutiva, quien es administradora pública y magister en Gerencia y Políticas Públicas, explica que la entidad tiene una comunidad de cerca de 700 emprendedores "y parte de mi tarea será que ellos se movilicen y se consoliden como empresas. Es decir, de microempresas a pequeñas y de pequeñas a medianas y así". A la vez, explica que con esta misión no solo se busca impactar en las ventas, sino también a sus entornos, familias y a las comunidades donde están insertos.

Josefa Villarroel puntualiza que en el país existe apoyo a las ideas, pero falta ayuda en la etapa en que esos emprendimientos tienen que vincularse a diferentes entidades, como la Inspección del Trabajo o el Servicio de Impuestos Internos y hacer trámites como la obtención de resoluciones sanitarias, entre otros. "Estos se asemejan a las primeras generaciones de profesionales de las familias, que se

## “LAS MUJERES POSEEN UNA MIRADA AMPLIA QUE CONSIDERA FACTORES COMO EL MEDIO AMBIENTE Y LAS COMUNIDADES”

Josefa Villarroel es la primera mujer que asume como directora ejecutiva de G100. Desde ahí, considera necesario comenzar a eliminar los sesgos de género en el ecosistema de emprendimiento.

POR ALEJANDRA GAJARDO

enfrentan a la carencia de redes. Tienen el talento, pero les faltan los elementos para formar una mirada empresarial", compara.

Acerca de las dificultades que tienen las mujeres emprendedoras, la ejecutiva destaca que emprender ya es una tarea difícil, debido a que hay que abordar temas de financiamiento, tener los conocimientos necesarios y enfrentar barreras geográficas y también de infraestructura, dado

que en algunas zonas del país aún carecen de buena conectividad. "Para muchas mujeres es aún más complicado, porque es más difícil acceder a créditos y financiamientos. Aparte de ello, se enfrentan a dobles funciones, como madres y cuidadoras", hace notar. Aun así, puntualiza que ellas tienen mucha capacidad de trabajar con equipos multidisciplinarios, son resilientes y tienen mucha visión para el desarrollo de nuevos mercados, junto



a la capacidad de generar redes. "Además, poseen una mirada más amplia que considera más factores como el medio ambiente y las comunidades", afirma.

De todas maneras, considera necesario comenzar a eliminar los sesgos de género y evitar nombrar a los emprendimientos liderados

por mujeres como "emprendimientos femeninos", ya que ese concepto se asocia más bien a una iniciativa de subsistencia. "Un emprendimiento liderado por una mujer, en cambio, apunta a que una lo encabeza, lo lidera, toma decisiones y contrata personas si lo requiere", concluye.

### PUBLIRREPORTAJE

EL LLAMADO DESDE REDEG:

## La nueva Minería es con todos y todas

Consultora con 10 años de experiencia, la Red por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (REDEG) propone avanzar con celeridad en materias de equidad e igualdad de género para el desarrollo de una industria inclusiva y sostenible. Una propuesta que no excluye a otros sectores, pero que sin embargo ha hecho eco profundo en el rubro de minería, así como también en el de la energía.

Durante una década de trayectoria, REDEG ha desarrollado soluciones personalizadas en materia de gestión de la equidad de género, diversidad e inclusión. Una propuesta avalada por cientos de asesorías a organizaciones de todo tipo, a nivel nacional e internacional, y que gracias a un equipo multidisciplinario de profesionales, ha sabido atender las diferentes realidades y requerimientos con una propuesta de valor diferenciada.

"Avanzar en estas temáticas permite a las empresas contar con el mejor talento disponible sin limitaciones por desconocimiento o desinformación, ni decisiones basadas en sesgos de género o prácticas discriminatorias ampliamente cuestionadas y sancionadas a nivel local e internacional. Una organización protagonista del hoy y del futuro, está trabajando estos temas de forma proactiva", afirma Lilian Denham, directora ejecutiva de REDEG.

Atendiendo a las exigencias del mercado y regulaciones existentes, "contamos con una amplia gama de soluciones para las empresas mineras y de energía, que apuntan a reforzar sus planes de atracción, reclutamiento y



formación de mujeres, así como al desarrollo de políticas e indicadores de cumplimiento de metas", agrega la profesional.

#### Revisemos esas iniciativas:

Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias, es el foco de "Lidera, Conecta e Impacta", un programa personalizado que en su sexta versión busca fidelizar y potenciar el desarrollo de carrera de las muje-

res en industrias masculinizadas, fortaleciendo el ejercicio de su liderazgo desde su rol actual. Un trabajo de a lo menos 6 meses, con una metodología propia que utiliza herramientas de Training, coaching, mentorías y networking activo. Este programa además trabaja con los equipos y jefaturas, para en conjunto fortalecer el compromiso de promoción de la mujer en todos los niveles de la organización.

Talento Mujer, "La nueva minería es con todos y todas". Así

versa la segunda versión de este programa de vinculación laboral femenina a realizarse el 9 y 10 de agosto de 2023 en el hotel Antofagasta, poniendo en el centro del Mes de la Minería el compromiso por aumentar la participación de la mujer en la industria. En dos días, diversas actividades orientadas al Reclutamiento, Marca empleadora, Vinculación Laboral y Networking para el Talento Local serán desarrolladas junto a las empresas mineras y proveedoras líderes.

El programa además cuenta con el Patrocinio de la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA), Exponor 2024, y de Compromiso Minero. En esta versión se espera superar lo logrado en Exponor 2022, donde se convocó a más de 560 mujeres de la región con interés en formar parte de la industria.

Programa LEGACY (Legado en español), se enfoca en la sensibilización y formación intergeneracional para transformar la historia de miles de mujeres, vinculándolas de forma temprana y oportuna con aquellas industrias masculinizadas del país.

En un proceso de mentorías, actividades de formación y práctica profesional, REDEG conecta a las futuras profesionales de establecimientos educacionales e instituciones de educación superior, con las empresas, permitiéndoles conocer las principales competencias requeridas para acceder a los distintos perfiles de la industria.

Para conocer más acerca de éstas y otras alternativas puedes revisar en:

[www.redigualdad.com](http://www.redigualdad.com)

# NORMA 3262: POR QUÉ ES CLAVE TOMAR ACCIÓN PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

La norma es de cumplimiento voluntario y su objetivo es que las personas tengan la oportunidad de crecer y desarrollarse en igualdad de condiciones. Hoy son 100 las organizaciones certificadas.

Cada vez son más las organizaciones públicas y privadas que han asumido un compromiso trascendental: promover la igualdad de género y la conciliación de las actividades laborales con los planos familiares y personales, y así mejorar la calidad de vida de sus colaboradoras. Un esfuerzo que no solo exige flexibilidad y un cambio cultural, sino que el cumplimiento de una norma que se ha posicionado como una poderosa herramienta para alcanzar dicho fin.

La directora ejecutiva de Mujeres Empresarias, Carolina Eterovic, puntualiza que la Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262) busca impulsar organizaciones en las cuales las personas tengan la oportunidad de desarrollarse

**“Lo más importante es que esta norma pone estructura a iniciativas que ya existían en las organizaciones”, dice Carolina Eterovic, directora ejecutiva de Mujeres Empresarias.**

en igualdad de condiciones y generar conciencia sobre la necesidad de fomentar un cambio cultural. Todo con el afán de lograr una corresponsabilidad en materia de roles y conciliar el trabajo con las actividades tanto personales como familiares.

“Lo más importante es que esta norma le pone estructura a diversas iniciativas que existían en las empresas y organizaciones que estaban preocupadas por el tema y a las que no lo tenían considerado las impulsa a empezar a trabajar en ello. Además, ordena la estructura, les permite observarse a sí mismas, revisar su gestión y establecer mejoras”, explica.

## Mejora continua

Empresas de diversos sectores productivos y servicios ya están trabajando en la aplicación de la NCh3262. Un ejemplo de ese compromiso es el asumido por la Cámara Chilena de la Construcción, cuyos directivos precisan que posee varias fases de ejecución.

“Todo comienza con una etapa de sensibilización y educación sobre equidad de género y conciliación familiar, para seguir con la implementación de medidas concretas que ayudan a llevar a la práctica esta normativa, lo cual se audita anualmente. El objetivo es que sea un proceso de mejora continua y en el que cada organización pueda avanzar sistemática y permanentemente de acuerdo con su propia realidad”, describen.

Grandes desafíos que no solo se reducen a contratar una mayor fuerza laboral

femenina, sino que a equiparar los roles entre hombres y mujeres para lograr un óptimo desempeño laboral y una satisfactoria vida familiar, sostienen desde la asociación gremial.

En ese contexto, la directora de Valor Humano de WOM, Sandra Díaz, sostiene que se propusieron lograr la certificación con el fin de potenciar la equidad de liderazgos, estimular el desarrollo de talentos femeninos y promover un ambiente laboral equilibrado. Lo lograron el año pasado, cuando se unieron a un grupo que hoy integran 100 organizaciones: “Esto demuestra nuestro compromiso con la puesta en marcha de un entorno que permita la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, además de nuestra profunda convicción de que la diversidad, la inclusión y la equidad son imperativos fundamentales”, enfatiza la ejecutiva.

**Epiroc**

Una compañía de origen sueco

**Atrévete a pensar diferente**  
Comprometidos con la equidad de género.

United. Inspired.



LA CERTIFICACIÓN TIENE VIGENCIA HASTA EL 2025:

# Fundación Minera Escondida obtiene certificación en igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La institución fue acreditada con la NCh 3262-2021, y cuenta con una sólida cultura organizacional basada en la equidad e igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad familiar y la paridad de género.

Con base en el compromiso de Fundación Minera Escondida (FME) en el desarrollo sostenible, el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, la institución fue acreditada, por la empresa certificadora Applus, con la Norma Chilena 3262-2021 en el Sistema Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC), siendo un paso relevante que les permitirá seguir promoviendo y respetando una de las culturas organizacionales más sólidas en esta materia en el norte de Chile, como un valor humano central para la vida y el trabajo.

Adicionalmente, el Servicio Nacional de Mujer y Equidad de Género le otorgó a la Fundación Minera Escondida el Sello Igualdad-Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal que destaca la labor de la institución en estas temáticas.

El Director Ejecutivo de FME, José Antonio Díaz Aguirre, sostuvo que este logro "es nuestro deseo y voluntad acompañar a la sociedad en su evolución, amplificando la voz de las mujeres y al mismo tiempo impulsando una cultura de trabajo justa, que potencie el desarrollo integral de trabajadoras y trabajadores. Desafío que permitirá seguir fortaleciendo nuestro compromiso con un ambiente laboral seguro y respetuoso, liderazgo inclusivo y calidad de vida en el trabajo, ejes centrales que apuntan a una cultura transformacional".

Fundación Minera Escondida tiene una robusta cultura de inclusión y equidad de género. Un ejemplo de aquello es que el 60% de su directorio se compone de mujeres, mientras que todos sus cargos directivos operacionales son, precisamente, ocupados



por fuerza laboral femenina. Además, las instalaciones se han acomodado para promover el desarrollo integral de sus trabajadores y trabajadoras, como la inauguración de una sala de lactancia dispuesta también para las usuarias que asisten a las diversas actividades que FME realiza en su edificio comunitario.

Junto con lo anterior, entre los compromisos que asume FME con la acreditación, se encuentran: el asegurar la igualdad de oportunidades, promover la conciliación de la vida familiar, resguardar las medidas preventivas ante toda forma de violencia y discriminación, incentivar el lenguaje inclusivo, gestionar acciones para promover la participación de grupos diversos, cumplir con las leyes y fiscalizar el correcto funcionamiento del SGIGC.

Esta implementación busca continuar y desarrollar aún más esta cultura al interior de la institución, impulsando un desarrollo integral e igualitario entre trabajadores/as, colaboradores/as y con la comunidad en general. Al respecto, José Antonio Díaz añadió que, en esta materia, el país atraviesa un punto de inflexión.

"Chile pasa hoy por un momento histórico. Años de cambios y transformaciones que nos invitan a repensar el liderazgo y la participación femenina como elementos centrales de las sociedades contemporáneas. Hablamos de empujar una cultura basada en el equilibrio, la igualdad y la dignidad. Aunque la reivindicación femenina no es una discusión reciente, lo nuevo es su característica global y



"Es nuestro deseo y voluntad acompañar a la sociedad en su evolución", destacó el Director Ejecutivo de Fundación Minera Escondida, José Antonio Díaz Aguirre.

transversal, tan vital que logra el consenso de líderes y gobiernos", explicó Díaz Aguirre.

El compromiso de Fundación Minera Escondida con la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, marca un hito importante que da continuidad a su cultura de equidad y fortalece su camino hacia el equilibrio de género en sus procesos organizacionales, siendo esta acreditación uno de los principales pasos para fomentar una industria minera más próspera y sostenible en la Región de Antofagasta.



# “INVERTIR EN CUIDADOS Y DAR IMPULSO DE POLÍTICAS DE CUIDADOS ES URGENTE”

**A**lrededor del 67,7% de los trabajadores en el mundo vive entre el trabajo y las responsabilidades familiares, lo que “representa un gran desafío para conciliar responsabilidades y constituye un tema para observar y atender mediante políticas y conductas que apoyen y promuevan la igualdad en los roles de género y ofrezcan opciones que hagan más fácil esa conciliación”, precisa Marcela Cabezas, especialista regional en Estadísticas del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Cono Sur.

Para la ejecutiva, hoy invertir en cuidados e impulsar políticas de cuidados es urgente y es parte de numerosos acuerdos y declaraciones internacionales.

A escala regional se ha propiciado de forma activa la necesidad de conformar Sistemas Integrales de Cuidados como pilar fundamental de la protección social.

**Para Marcela Cabezas, especialista regional en Estadísticas del Trabajo, de la OIT Cono Sur, es necesario avanzar en la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo vinculadas a los cuidados.**

POR RITA NÚÑEZ

En este contexto, “las empresas pueden ser parte de la solución, por ejemplo, con un abordaje de conducta empresarial responsable. Asimismo, las personas trabajadoras pueden contribuir enormemente a cambiar actitudes y comportamientos”, comenta Cabezas.

Y es que “el cuidado se trata de una responsabilidad compartida. Se requiere de una mayor corresponsabilidad en dos sentidos. A nivel de sociedad se requiere de una redistribución de las responsabilidades entre las familias, los mercados y el Estado. Por otra



parte, entre hombres y mujeres es necesaria una redistribución de las tareas reproductivas tal como ya ha ocurrido con el trabajo productivo”, insiste.

Aclara que “el trabajo y la colaboración entre los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores en este tema es clave”, porque “en forma tripartita y colaborativa, los gobiernos pueden promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo vinculadas a los cuidados; pueden ampliar esfuerzos en lo que refiere a la cobertura de los servicios de cuidado infantil y aplicar estrategias que apunten hacia la universalidad, asequibilidad y calidad”.

La ejecutiva cree que “los gobiernos pueden tener un papel protagónico, en un marco de alianzas público-privadas, en crear y consolidar servicios de cuidados de larga duración de calidad, que respondan de forma adecuada a la diversidad de necesidades de las personas en situación de dependencia; y promover el diálogo social como herramienta para fortalecer las políticas de cuidados”. Por su parte, “las organizaciones de empleadores pueden afianzar su compromiso con la igualdad de género promoviendo la no discriminación e incentivando y extendiendo la puesta en marcha de buenas prácticas”, resalta.

## PUBLIRREPORTAJE



# Diversidad, equidad e inclusión se consolidan como ejes centrales de la cultura organizacional de Caja Los Héroes

**Caja Los Héroes concretó importantes avances en el fortalecimiento de su cultura inclusiva, al elaborar una estrategia de diversidad, equidad e inclusión con cuatro grupos principales, que ha fortalecido el crecimiento sostenible de la institución.**

En sintonía con el propósito de Caja Los Héroes, orientado a resolver las vulnerabilidades de las personas, particularmente las excluidas o invisibilizadas, la institución ha forjado una cultura inclusiva y comprometida con la no discriminación.

De esta manera, durante el año 2022 la estrategia de sostenibilidad consideró en su aspecto social la consolidación de un sistema de gestión, políticas y planes que promueven la diversidad, equidad e inclusión con cuatro



grupos principales: personas mayores, mujer y equidad de género, personas con discapacidad y personas migrantes.

“Reconocemos la diversidad, equidad e inclusión como elementos fundamentales para el crecimiento sostenible de la organización y hemos sido pioneros para consolidar una cultura organizacional que tiene una visión de

diversidad e inclusión, con acciones concretas como la implementación de políticas, comunicación, formación y el compromiso de la alta dirección”, explicó Verónica Villarroel, gerente de Personas y Comunicaciones de Caja Los Héroes.

Es así como el año 2020 Los Héroes fue la primera Caja de compensación certificada en la

Norma Chilena 3262 y el año 2022 mantuvo esa distinción, lo que muestra un avance progresivo en indicadores de equidad que impactan a las personas.

Al conmemorarse el Día Internacional de la Mujer, Caja Los Héroes destacó algunas de las iniciativas de equidad implementadas, como un plan de empoderamiento femenino, espa-

cios de encuentro entre mujeres, campañas comunicacionales para educar, sensibilizar y prevenir situaciones de acoso y discriminación, la preparación de un equipo interno de formadores y formadoras que ha dictado talleres de igualdad de género y una decena de charlas de interculturalidad.

Este último hito se relaciona con las personas migrantes, otro de los grupos foco de los planes de diversidad, equidad e inclusión. En ese sentido, la Caja obtuvo el año 2022 el reconocimiento Compromiso Migrante que entrega el Estado de Chile, a través del Servicio Nacional de Migraciones y la Dirección del Trabajo, y destaca la inclusión, enfoque intercultural y no discriminación en la composición interna, gestión y relación con el entorno.

“Estas distinciones reafirman que Los Héroes es una empresa que avanza hacia un crecimiento sostenible, con una sólida cultura corporativa, diversa e inclusiva”, puntualizó Verónica Villarroel.

# ESTUDIO: LA REALIDAD DE LA SALUD MENTAL, LA PANDEMIA Y LAS MUJERES

Considerando las diversas realidades que expuso la pandemia, el Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la Universidad Diego Portales (UDP), impulsó el estudio "Teletrabajo: costos y beneficios en términos de salud mental". Un proyecto que, según su autora, la investigadora y académica de la Facultad de Administración y Economía de la UDP, Lorena Pérez, busca aportar al objetivo de reducir las desigualdades de género.

"Con esta iniciativa se espera contribuir al monitoreo de las diferencias laborales por género, entregar insumos para el análisis basado en la evidencia y, de esta manera, facilitar el diseño y el monitoreo de las políticas públicas en pro de la igualdad de género", explica.

El estudio reveló tres hallazgos

**Las responsabilidades familiares y laborales fueron dos posiciones que se enfrentaron en pandemia. Para muchas mujeres, fue una etapa que evidenció las dificultades para conciliar ambos roles y la silenciosa carga mental que está impactando su salud.**

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

importantes respecto a género. Primero, se destacó que las mujeres presentaron una peor salud mental que los hombres. No obstante, Pérez señala que, al considerar los indicadores de estrés percibido -que incluye sobrecarga de trabajo, ambigüedad de rol y conflicto de rol- fueron

los hombres quienes presentaron mayores niveles, sin importar la modalidad de trabajo.

El segundo descubrimiento del estudio, y que a juicio de Pérez llamó más la atención, fue que en la modalidad híbrida de trabajo, las mujeres presentaron menores índices de salud mental

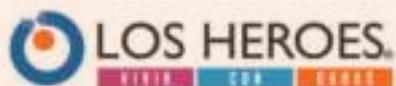
que los hombres.

En línea con esto, el tercer hallazgo destacó que las mujeres presentaron mayor sobrecarga de trabajo en modalidad híbrida. Para la autora de esta investigación, una hipótesis de este resultado recae en que algunas mujeres dejaron o redujeron de forma significativa su trabajo, dedicándose también a trabajos del hogar. Por ello "no es tan sorprendente que para las mujeres trabajadoras la sobrecarga de labores afectase su salud mental", dice.

"Cabe aquí señalar que, tam-

bién en el estudio, señalamos que eran los trabajadores no calificados y que usualmente tienen trabajos presenciales quienes presentaron los mayores problemas de salud mental", agrega.

Independiente de estos resultados, Lorena Pérez señala que Chile, a diferencia del resto de la región, es un país "culturalmente femenino", señala. Esto implica que hoy existe una preocupación real por la equidad de género, por lo que es optimista en que las brechas señaladas en el estudio disminuirán en el futuro.



## Nos mueve la *diversidad*, *equidad* e *inclusión*.

Somos la primera Caja de Compensación en estar certificada por la Norma chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación, y en obtener el sello Iguala Conciliación.

Hemos incorporado la perspectiva de género en todo lo que hacemos y fomentamos que todas las personas seamos partícipes de esta cultura.



# 40 HORAS: CÓMO IMPACTARÁ LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA A LA FUERZA LABORAL FEMENINA

La iniciativa contempla medidas de corresponsabilidad que permitirán ampliar las oportunidades de las mujeres para insertarse laboralmente y con mayor estabilidad, en un escenario marcado por la pérdida de empleos femeninos a causa de la pandemia.



Es posible obtener más beneficios tanto para empleadores como para colaboradores si se reduce la semana laboral. A esa conclusión llegó recientemente el ensayo denominado como la mayor reducción de la semana laboral del mundo, el Four-Day Week Pilot, realizado en Reino Unido con la participación de 61 empresas y 2.900 trabajadores, y que ya está

dando luces de cómo podría funcionar algo similar en otros países, incluido Chile, que hoy discute un proyecto para que la jornada laboral pase de 45 a 40 horas semanales.

Mientras que para el 54% de los empleados británicos fue más fácil conciliar el trabajo con las tareas domésticas, y el 60% encontró una mayor capacidad para atender las responsabilidades familiares, los

## PUBLIRREPORTAJE



## Minera El Abra mantiene su compromiso con el fomento de la participación femenina en minería

- La empresa se sometió de manera voluntaria a un proceso de recertificación de la NCh3262 sobre Igualdad de Género, al que adscribe desde 2020.
- En los últimos cinco años, la participación de mujeres en la minera ha aumentado en 6%.



Minera El Abra es la primera minera privada en Chile que se encuentra recertificada bajo La NCh3262.



Durante los últimos 3 años ha incrementado un 6% la contratación de mano de obra femenina. La compañía cuenta con un 13% de dotación femenina.

Con el objetivo de afianzar el trabajo desarrollado en los últimos años, y como parte del proceso de recertificación de la Norma Chilena NCh3262 – 2021; Minera El Abra, filial de Freeport-McMoRan, entregó los resultados de la reciente auditoría de Renovación de la Certificación al Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal realizada en 2022.

En el informe se destacaron distintas

acciones para fomentar la equidad de género en la compañía como mejoras en infraestructura, incorporación de aspectos relacionados a personas con discapacidad y pueblos originarios. También la realización de campañas de concientización para la fuerza laboral interna en temas de prevención de situación de violencia intrafamiliar para todo el personal.

Cabe destacar que Minera El Abra es

la primera minera privada en Chile que se encuentra recertificada bajo esta norma, y que durante los últimos 3 años ha incrementado un 6% la contratación de mano de obra femenina. La compañía cuenta con un 13% de dotación femenina.

Respecto al desafío de la organización de aumentar la dotación de mujeres en cargos tradicionalmente masculinos, se destaca el programa de aprendices para operadoras

de equipos móviles, que tuvo 16 ingresos en 2022. En ese contexto también se ha implementado la promoción del desarrollo de carrera de las trabajadoras de la compañía. A eso se suma la incorporación de mujeres con hijos menores de dos años y las alianzas con Sernam y con el Liceo Técnico Don Bosco de Calama para la búsqueda y motivación de potenciales trabajadoras para desempeñarse en El Abra.



ingresos de las empresas se mantuvieron, y en algunos casos incluso aumentaron 1,4% de media.

Para Nicolás Goldstein, presidente ejecutivo de Accenture Chile, modelos como este han demostrado a nivel mundial que es posible aumentar la retención de talento, debido a que disminuye el estrés, al mismo tiempo que aumenta la productividad. "Esta medida, sin duda, trae importantes

**475**  
EMPRESAS  
HAN CONSEGUIDO  
DE FORMA  
VOLUNTARIA EL  
SELLO 40 HORAS,  
DEL MINISTERIO DEL  
TRABAJO.

beneficios para las mujeres, ya que toda acción que impulse la flexibilidad laboral les permite congeniar mejor su vida personal con su vida laboral", dice Goldstein.

Al revisar la realidad chilena, el proyecto que hoy se discute en el Congreso contempla, por ejemplo, la posibilidad de establecer bandas horarias que permitan un ingreso y salida diferenciados al trabajo, adaptables en una ventana de hasta dos horas. Ese tiempo podrá utilizarse por padres y madres con hijos o hijas que tengan menos de 12 años, y también por la persona que tenga a su cargo el cuidado personal de estos últimos. El objetivo es facilitar la conciliación del horario de los establecimientos educacionales con los espacios laborales.

"Ese cruce puede resultar muy relevante para que las mujeres puedan conseguir un trabajo y mantenerlo", sostiene la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, en un escenario marcado por el retroceso de la fuerza laboral femenina a causa de la pandemia.

Jara agrega que la iniciativa busca beneficiar a todos los trabajadores y trabajadoras que están bajo el Código del Trabajo, incluyendo medidas de corresponsabilidad. "Por la estructura laboral que tenemos, esperamos que (esas medidas) apoyen con

mayor fuerza a las mujeres", dice.

Valentina Laval, cofundadora & Head de Contenido de Lifebox, asegura que tener una mayor disponibilidad de tiempo diario se traduce en una mayor disponibilidad para el desarrollo personal. "Ahí no solo se incluye a la familia. También es un espacio para capacitarse, estudiar una segunda carrera o participar de directorios", explica la ejecutiva de esta consultora de recursos humanos.

La ministra Jara coincide en que las medidas de corresponsabilidad pueden ampliar las oportunidades de las mujeres para insertarse laboralmente y con mayor estabilidad. Aunque subraya que se trata de una situación que hoy es "más compleja" para el talento femenino: "Somos nosotras las que, por las características de nuestra sociedad, nos llevamos muchas veces la responsabilidad del cuidado de los hijos".

#### Más incentivos

En junio de 2022, junto al Ministerio Secretaría General de Gobierno, la cartera que lidera Jara lanzó el 'Sello 40 Horas', con el objetivo de reconocer a las empresas que, sin esperar cambios legales, ya han reducido su jornada laboral a 40 horas semanales o menos.

"Al contrario de lo que se podría creer, hay una gran cantidad de empresas que han ido reduciendo

su jornada, anticipándose en la búsqueda de tener una mejor compatibilidad entre la vida laboral y familiar", asegura la ministra. A la fecha han postulado 1.471 empresas, de las cuales 475 han obtenido esta certificación en todo el país.

Otro gran incentivo para reducir la jornada y mejorar las condiciones de flexibilidad laboral es la retención de talento. "Eso hoy es un gran dolor en las empresas, por lo que entregar un mayor tiempo de desconexión y ocio a sus colaboradoras, mientras logran los objetivos en su puesto de trabajo, les otorga mayor autonomía y balance, algo tremendamente valorado especialmente en millennials y centennials", plantea Valentina Laval.

En países como Canadá, Australia, Noruega y Francia, también ha habido una reducción importante de la jornada laboral, y han probado que se puede mantener el nivel de productividad. Si bien hay pocos casos ejemplares en la región, no hay duda de que esto podría impactar positivamente en el desempeño de las colaboradoras, en la medida que las organizaciones generen "una cultura que integre eficiencia y bienestar", y al mismo tiempo sepa promover condiciones y capacitaciones que preparen a equipos diversos para enfrentar este cambio, plantea Laval.

## SALFACORP

NORMA CHILENA 3262

# SalfaCorp impulsa cambio cultural que promueve la igualdad de género y conciliación trabajo-familia

La compañía, primera en la industria en obtener esta certificación, se encuentra trabajando en una serie de acciones para reducir brechas de género y mejorar la equidad dentro de la empresa.

El rubro de la ingeniería y construcción ha sido, históricamente, considerado como masculinizado, debido a su cultura base y a la baja participación laboral de mujeres. En este contexto, SalfaCorp –mayor grupo empresarial del sector de la construcción en Chile–, a mediados del 2021, asumió el desafío de implementar la Norma Chilena 3262 de "Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal", con el objetivo de avanzar hacia una cultura que promueva la igualdad de género, mejore la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores a través de la conciliación trabajo-familia, e incorpore factores de cambio y calidad en la gestión de la organización.

"En la implementación que realizamos en SalfaCorp, el compromiso de la Gerencia General y de Capital Humano fue fundamental, desde la elaboración de una política de igualdad de género y conciliación trabajo-familia, hasta los planes de mejoramiento y corrección de brechas. Todo esto se traduce en un sistema de gestión que ya se encuentra operativo en su totalidad", señala Andrea Aracena, directora de Ars Global Consultoría.

En noviembre de 2022 y después de más de un año de trabajo, 15 empresas del holding SalfaCorp obtuvieron la certificación en la NCh3262. "Este es el punto de partida de un largo camino, que marca un hito trascendental para la compañía. El compromiso de nuestro equipo de

liderazgo senior es seguir avanzando en el aseguramiento de procesos organizacionales más equitativos y en un cambio cultural sostenible en el tiempo, que impacte positivamente a las personas y su entorno", afirma Jorge Meruane Boza, gerente general de SalfaCorp.

En tanto, Carolina Troncoso, gerenta de Certificación de Applus, primera empresa acreditada para certificar en la NCh3262, agrega que "esta norma ha ayudado a muchas organizaciones a establecer políticas de igualdad y equidad, permitiendo que las personas desarrollen su trabajo en igualdad de condiciones. La certificación de SalfaCorp marca un precedente en el rubro de la ingeniería y construcción".



#### Iniciativas de la compañía

Dentro de las acciones que se llevaron a cabo durante el proceso de implementación de la NCh3262 en SalfaCorp, que obtuvo recientemente su actualización a la versión 2021, destaca la creación y puesta en marcha del Sistema de Gestión que propone un conjunto de procedimientos y prácticas para avanzar en una transformación cultural que reduzca brechas de género; y la definición de diversas acciones que mejoran las condiciones de equidad dentro de SalfaCorp, como por ejemplo:

- Establecer prácticas con enfoque de género para atracción de talentos.
- Aumentar el índice de contratación de mujeres y fomentar sus posibilidades de desarrollo laboral.
- Generar instancias de sensibilización y capacitación, adaptar las medidas de conciliación contribuyendo al balance trabajo-familia y corresponsabilidad parental.
- Mejorar la infraestructura para el uso equitativo de hombres y mujeres, espacios para la maternidad y lactancia, y el acceso para personas con discapacidad.

# CINCO ORGANIZACIONES DETALLAN CÓMO Y POR QUÉ IMPLEMENTARON LA NORMA 3262

Las firmas certificadas bajo la norma chilena 3262 tienen resultados más que positivos y constituyen ejemplos a seguir para sus pares. Aquí, cinco de ellas cuentan lo que han logrado al impulsar esta iniciativa de cumplimiento voluntario que fija los requisitos que debe plasmar un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## Fundación Minera Escondida

El director ejecutivo de la Fundación Minera Escondida, José Antonio Díaz, subraya la voluntad de la organización de acompañar a la sociedad en su evolución y, a la vez, amplificar la voz de las mujeres e impulsar una cultura de trabajo justa que permita potenciar el desarrollo integral de su capital humano. Asegura que desde que nacieron como Fundación en 1996, bajo el alero de Minera Escondida, se han asegurado de implementar continuamente diversas medidas que potencien la labor de las colaboradoras. Eso les permitió obtener la acreditación de la Norma Chilena 3262, en el Sistema Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC) y la obtención del Sello Igualdad-Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal que otorga el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

## PUBLIRREPORTAJE

# OTIC Proforma promueve espacios de equidad de género a través de equipos mixtos de trabajo en todas las capas de la organización



Hace más de cuatro años se convirtió en la sexta empresa en Chile y único OTIC en obtener la certificación de la Norma Chilena 3262, además de la distinción del sello Iguala. “Esta norma nos llevó a establecer una sistematización de procesos y prácticas de gestión, cuyo fin fue transformar y humanizar un cambio cultural”, indica Fabiola Muñoz, gerenta general.

Siempre con el importante desafío de poner en valor el rol de la mujer en espacios laborales y familiares, que muchas veces responden a sesgos inconscientes o patrones culturales, en OTIC Proforma están tremendamente orgullosos de ser una institución que promueve los espacios de equidad de género con equipos mixtos en todas las capas de la organización, desde el directorio a las áreas de operaciones, rompiendo paradigmas, siendo la única OTIC en la industria con una Mujer en gerencia general.

“Entendemos que el talento debe estar en equilibrio, tanto para hombres como mujeres. Creemos que habernos certificado de forma voluntaria en la NCh 3262 nos llevó a establecer una serie de medidas de conciliación, tales como opción de teletrabajo para padres y madres, permiso laboral para el cuidado ante enfermedad de un niño o niña, retorno pro-

gresivo a la vida laboral para mujeres que han terminado su post natal legal; y, por desarrollo personal y/o profesional, trabajar por escritorio remoto desde cualquier parte del mundo, como parte de la política de teletrabajo 2023”, detalla Fabiola Muñoz.

En Proforma están convencidos que como OTIC son un canal conductor que, a través de la capacitación, pueden impulsar el cambio cultural y ser embajadores de las políticas públicas en materia de enfoque de género.

En ese contexto, Proforma organizó el encuentro Mujeres líderes: Rompiendo paradigmas, en el cual reunió a 30 mujeres empresarias, comunicadoras, emprendedoras y directivas, con el objetivo de analizar los paradigmas del rol femenino en el contexto laboral actual, en especial en altos cargos y áreas de tecnología; y, además, informar e incentivar la certificación de las empresas en la Norma Chilena 3262:



Reducir las brechas de género e incorporar medidas que promuevan la conciliación y la corresponsabilidad en la organización, es un reto permanente para OTIC Proforma.

Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Entre las invitadas estuvieron la Subdirectora de Sence, Romanina Morales; Ximena Rivillo, Secretaria Ejecutiva de Chile Valora;

Cynthia Vivallo, Subdirectora de Desarrollo de la Municipalidad de Santiago; y representantes de las empresas Correos de Chile, Cruz Verde, Walmart, Parque del Recuerdo, equipo de Proforma, entre otras.



## Caja Los Héroes

“La implementación de la norma ratificó nuestro compromiso con la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad, lo que nos ha permitido desarrollar un valioso sistema de gestión, muy acorde con nuestro rol social y propósito”. Así lo puntualiza la gerenta de personas y comunicaciones de Caja Los Héroes, Verónica Villarroel. Según recalca, ha sido un camino gratificante, puesto que se trata de una transformación cultural, a través de la que equipos diversos y con mayor paridad son capaces de entregar mejores respuestas y soluciones frente a un entorno cada vez más desafiante. A su juicio, se trata de un sello que fortalece una cultura con enfoque de género, aporta a la disminución de las brechas e inequidades, genera un impacto positivo y suma en la construcción de una sociedad más igualitaria.

## OTIC Proforma

El cumplimiento de Proforma con la norma chilena 3262 es claro: gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En ese contexto, el trabajo desarrollado por la organización se ha enfocado en objetivos como cerrar la brecha salarial de género, integrar mujeres a cargos gerenciales de la empresa e incentivar equipos mixtos de trabajo. En respuesta a ese desafiante escenario, destacan como el único de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación que tiene a una mujer ocupando el cargo de gerenta general, Fabiola Muñoz, quien tiene a pares desempeñándose en cargos de jefaturas, como Claudia Quiroz, gerenta de Intermediación y Asistencia Técnica; y Daniela Prado, gerenta de Administración y Finanzas. Además, su directorio está conformado en un 50% por integrantes femeninas, lo que desde la institución remarcan como un referente para la industria de la capacitación.

## Metso Outotec

Según recalcan en Metso Outotec, su sello diferenciador es la sostenibilidad, un concepto que va más allá del medio ambiente, ya que también comprende a las personas. Es por ese motivo que en Chile se han consolidado como el primer gran proveedor de la minería en certificarse en la norma 3262. “Gracias a nuestra política de equidad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hemos elevado el número de colaboradoras en la empresa, a nivel tanto general como en funciones en terreno y ejecutivas. También creció la participación femenina en programas de desarrollo de liderazgo para la promoción interna y en capacitaciones”, subraya el presidente para Sudamérica de Metso Outotec, Eduardo Nilo, quien puntualiza que “las mujeres son y serán cada vez más un agente de cambio en la industria minera”.

## SalfaCorp

En SalfaCorp implementaron la norma en 2021, con el objetivo de avanzar hacia una cultura que promueva la igualdad de género, mejore la calidad de vida de los colaboradores a través de la conciliación trabajo-familia e incorpore factores de cambio y calidad en la gestión de la organización. Entre las iniciativas impulsadas, desde la firma destacan el sistema de gestión que propone un conjunto de procedimientos para avanzar en una transformación cultural que reduzca las brechas en este ámbito: establecer prácticas con enfoque de género para atracción de talentos; aumentar el índice de contratación de mujeres y fomentar sus posibilidades de desarrollo laboral; generar instancias de sensibilización y capacitación, así como adaptar las medidas de conciliación contribuyendo al balance trabajo-familia; y mejorar la infraestructura para el uso equitativo de hombres y mujeres.

## PUBLIRREPORTAJE

CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN (CCHC):

# Impulsando la inclusión y participación de la mujer en toda la cadena de valor del sector de la construcción

En Chile este sector ha sido históricamente masculinizado, donde las mujeres comenzaron a incorporarse de manera progresiva y acotada, en un camino donde aún hay mucho por avanzar. En dicho escenario, la CChC está desplegando diversas acciones e iniciativas para aumentar la participación femenina en un sector clave para el desarrollo del país. Dos hitos destacan al respecto: el premio Mujer Construye y la certificación en la NCh3262 que permitió la obtención del Sello Iguala Conciliación.

Como asociación gremial, la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) está impulsando diversas acciones e iniciativas para aumentar la inclusión y visibilidad de la mujer en esta industria, destacando, entre otros, dos hitos: el premio Mujer Construye y la certificación en la NCh3262 que permitió la obtención del Sello Iguala Conciliación.

### Premio Mujer Construye

Con postulaciones abiertas desde el 6 hasta el 31 de marzo en su tercera versión, “el Premio Mujer Construye pretende seguir reconociendo a aquellas empresas que han crecido junto a sus trabajadoras, entregándoles herramientas para crecer en una actividad que desde siempre ha tenido como característica ser muy masculina”, señala Vivian Modak, Directora y asesora de la Comisión de Mujeres CChC, y agrega: “Confiamos que este premio logre minimizar esa concepción, haciendo cada

vez más visibles a las mujeres que están en este trabajo en todos los ámbitos, tanto en las obras, como en la plana ejecutiva y también motivándolas a que desempeñen una labor activa en el gremio”.

En su tercera versión, serán dos las categorías a premiar: Práctica Destacada, que busca resaltar a aquella empresa que impulsa prácticas con enfoque de género, dignas de ser replicadas y que impactan positivamente en la incorporación femenina de su organización; y Mujer en Obra, que reconocerá a mujeres con historias sobresalientes tanto en el ámbito personal como laboral.

### Sello Iguala Conciliación

La CChC logró el Sello Iguala Conciliación, reconocimiento que entrega el Gobierno, a través del SernamEG, a todas aquellas organizaciones que hayan implementado exitosamente el Sistema de Gestión de Igualdad



de Género y Conciliación de la vida Familiar, Laboral y Personal (Norma Chilena 3262), siendo el primer gremio en obtener esta certificación, en octubre de 2022. Paula Urenda, gerenta general de la CChC, destaca: “Este hito tiene una doble importancia. Primero, porque constituye el logro de un compromiso que nos propusimos como organización y por el que trabajamos con mucho entusiasmo. Y, en segundo lugar, porque refleja la preocu-



pación que tenemos con mejorar la calidad de vida de todos quienes trabajamos en esta asociación gremial. Más que el final del camino, es el inicio”.

La conformación de equipos mixtos y diversos, la igualdad de género y la conciliación de los roles laborales, familiares y personales son parte de un cambio cultural que está ocurriendo a nivel mundial, en cuyo contexto la incorporación de la mujer en una industria como la construcción, supone grandes desafíos.

Paula Urenda complementa: “Como gremio estamos trabajando para promover la incorporación de las mujeres en toda la cadena de valor y en todos los niveles, en las obras, en los cargos directivos de las empresas del sector y también en cargos de liderazgo gremial”.

<https://cchc.cl>

# EDUCACIÓN FINANCIERA: TAREA PENDIENTE PARA CERRAR BRECHAS

Esta temática se ha transformado en un factor esencial para impulsar la anhelada equidad de género en todo el mundo. Dos académicas analizan las diferencias que existen en educación financiera y plantean sus propuestas, con el fin de mejorar la comprensión de las mujeres sobre conceptos clave para que puedan tomar cada vez mejores decisiones en este plano, que tiene un impacto directo en su calidad de vida.



Andrea Canales, investigadora del Instituto Milenio MIPP y académica de la Universidad de O'Higgins.

**“LA EDUCACIÓN FINANCIERA DEBE PARTIR EN EL COLEGIO”**

De acuerdo con la evidencia entregada por la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2020 (Casen), el 49,9% de los hogares son liderados por mujeres. Un dato clave a juicio de la investigadora y académica, quien sostiene que la educación financiera tiene un impacto directo en las decisiones de los hogares en este ámbito, además de su bienestar económico y las consecuencias que ello puede generar en la salud mental de los integrantes del grupo familiar.

**-¿Qué diagnóstico hace de la situación en nuestro país?**

-Una de las herramientas que tenemos a disposición para desarrollar un diagnóstico es analizar los resultados de la prueba PISA de educación financiera. La última información con la que contamos corresponde al año 2018 y allí podemos observar que, en promedio, los hombres registran un puntaje mayor que las mujeres a nivel internacional. Y al revisar los datos de nuestro país no hay excepción.

**-¿Cuál es la principal fórmula para reducir las brechas?**

-En primer lugar, a nivel institucional es fundamental aplicar una estrategia de educación financiera que se desarrolle de

## PUBLIRREPORTAJE

MARTÍN CASTELLUCCI, COUNTRY HOLDING OFFICER DE ABB EN CHILE Y PERÚ:

### “Seguimos apuntando a un camino enmarcado en igualdad como nuestra principal meta”

La empresa sueco-suiza catalogada como pionera en acreditación bajo la Norma Chilena 3262; celebró con éxito los hitos alcanzados en sus primeros años de certificación y reafirmó su compromiso por seguir siendo un agente promotor de cambio e inclusión.

“Hacer historia requiere de unión, por eso, desde ABB seguimos apuntando a un camino enmarcado en igualdad y equidad como nuestra principal meta. Queremos ser portavoz de todo lo que este concepto puede lograr”, explicó, Martín Castellucci, Country Holding Officer de ABB en Chile y Perú, con relación a la trayectoria de la compañía, desde su certificación en la Norma NCh3262 (Mayo 2021).

Con motivo a la conmemoración del día internacional de la mujer, los representantes de la empresa pionera bajo esta normativa, destacaron la importancia de la labor de la mujer dentro de los distintos campos de trabajo, y subrayaron la relevancia de continuar promoviendo espacios donde el rol profesional feme-



Martín Castellucci, Country Holding Officer; Claudia Alarcón, Lideresa de Equidad, ambos de ABB en Chile & Perú; Oscar Stenstrom, Embajador de Suecia en Chile (2019-2022); Alejandra González, Business Sweden; y Luis Figueroa, Country Communications Mgr, de ABB en Chile & Perú.

nino no represente disyuntiva, sino alianza.

“Nuestra estrategia ahora está enmarca-



Parte del staff de colaboradoras de ABB en Chile, en su primer encuentro presencial post pandemia.

da en la diversidad, queremos ser y generar espacios donde la distinción no sea un factor determinante o de obstáculos para poder hacer vida laboral”, puntualizó Fabrizio Moyá, Director de Recursos Humanos de ABB en Chile, quien de la mano de Claudia Alarcón, Gerenta de Operaciones y Calidad de ABB Motion en Chile, Perú y Lideresa de Equidad de Género, hicieron y llevaron a cabo las iniciativas para que ABB se abanderara bajo los términos de inclusión y equidad.

“Hemos hecho un pacto mancomunado junto

a las Embajadas de Suecia y Suiza, de esta forma hemos llegado a muchas más empresas que persiguen nuestros mismos objetivos, y cabe decir que es solo el comienzo de lo que anhelamos lograr”, agregó Martín Castellucci.

Esta gestión ha sido solo uno de los varios esquemas con el que ABB sigue trabajando por mantener el Sello Igualda Conciliación, otorgado hace un año, por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Con relación a lo que la compañía traza para 2023, Claudia Alarcón, apuntó al igual que Moyá, que la diversidad es un punto clave; “La desigualdad de condiciones es algo que se ve reflejado no solo en temas de género, por eso, la diversidad encabeza nuestras líneas para este año”.



manera activa y con especial foco en las mujeres. Esto se traduce en la implementación de un programa de trabajo que se esté evaluando de manera continua y retroalimentando a sí mismo, según las recomendaciones que entrega la misma OCDE.

**-A nivel institucional, ¿qué iniciativas se pueden destacar?**

-Es importante resaltar que existen muchas instituciones que se encuentran impulsando acciones en este sentido, tales como el Banco Central; el Servicio Nacional del Consumidor; la Comisión para el Mercado Financiero; el Instituto Milenio para la Investigación de Imperfecciones de Mercado y Políticas Públicas; la Universidad de Chile; la Universidad de O'Higgins; y la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras, entre otras.

**-¿En qué etapa se debe iniciar esta educación financiera?**

-A nivel individual es tremendamente relevante que nuestras mujeres comiencen a edad temprana a desarrollar buenos hábitos financieros. Según un estudio del Centro de Políticas Públicas del año 2018, las jóvenes tienen menos poder de decisión a la hora de administrar sus presupuestos, manejan menos capital y tienen más bajas posibilidades de generar su propio dinero. Es clave que las prácticas positivas se enseñen y potencien en los colegios.



**Gabriela Clivio,  
académica de la  
Escuela de Negocios  
de la Universidad  
Adolfo Ibáñez.**

**“NO SE LE HA DADO  
LA URGENCIA  
NECESARIA”**

La educación financiera se ha convertido en un requisito básico para la vida cotidiana de las personas, así como para las micro y pequeñas empresas. Así lo cree la

experta, quien subraya que hoy 59 economías del mundo están implementando acciones en esta área, a través de la orientación de los principios de alto nivel de la OCDE/INFE sobre estrategias nacionales, que pueden ayudar a mejorar las capacidades en este ámbito al reforzar el conocimiento, las habilidades y las actitudes.

**-¿Cómo se define el concepto de educación financiera?**

-La OCDE define educación financiera como el proceso mediante el cual los consumidores e inversionistas mejoran su comprensión de productos y conceptos en esta área. Y a través de información, instrucción y/o asesoramiento desarrollan las habilidades y la confianza para estar más conscientes de los riesgos y las oportunidades para tomar decisiones informadas, entre otros avances.

**-¿Las mujeres deben ser priorizadas en este ámbito?**

-Si bien existe conciencia sobre la importancia que posee la educación en este plano, no se le

ha dado la urgencia necesaria y por ello se registra un avance en inclusión financiera, pero un retraso en el componente de la enseñanza. Existe un creciente consenso que los grupos a ser priorizados deben ser los estudiantes, dado el mayor impacto que se consigue al intervenir a temprana edad, así como las mujeres por la existencia de brechas de género, entre otros.

**-¿Qué acciones se deben adoptar para reducir diferencias?**

-En el caso de las mujeres es fundamental identificar las necesidades y las barreras que existen ante la educación financiera. Tras ello, definir prioridades y subgrupos específicos entre las féminas para luego establecer roles claros para los sectores público y privado.

**-¿Qué potencial tienen estos programas de enseñanza?**

-Está demostrado que luego de impartir programas de educación financiera aumentan los niveles de confianza en la toma de decisiones financieras de las mujeres y superan los resultados que obtienen los hombres. También, a diferencia de ellos, reportan un mayor uso de los conocimientos que obtienen sobre presupuesto, comparación de precios y discuten más sobre cuestiones de dinero con la familia. Además, los superan en cuanto a protección de información personal, objetivos de ahorro y seguimiento del gasto.



## Mujeres transformando la minería

"Queremos saludar a todas las mujeres que contribuyen día a día para una minería más sostenible, derribando mitos y abriendo espacios a nuevas generaciones."

# MUJERES EN DIRECTORIOS: LA TAREA QUE VIENE



La igualdad de oportunidades laborales, entre hombres y mujeres, es un desafío a nivel mundial. Y en directorios, el tema se complica aún más. Según el Global Gender Gap Report del World Economic Forum (WEF, 2021) solo Islandia, Francia y Noruega tienen 40% o más porcentaje de mujeres en directorios, mientras que 15 países de la lista tienen solo un 30%.

En Chile la situación empeora: el Handbook de Género 2022 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) reveló que el país se encuentra en el lugar 33 entre los 37 países evaluados.

"Mientras el promedio del bloque llega al 26,3%, en nuestro país solo una de cada diez mujeres está en la plana mayor. Esto significa que se necesitarían más de 15 años para alcanzar el mencionado promedio. En el polo opuesto, el líder de esta categoría es Francia, con 45,1% y tocando las puertas de la paridad de género en altos cargos", dice el informe.

Y es que, según explica Francisca Jünemann, presi-

**Las cifras no son positivas para el país. Sin embargo, los gobiernos y distintas organizaciones privadas están trabajando para poder aumentar el porcentaje de mujeres en altos cargos.**

denta ejecutiva de ChileMujeres, Chile tiene un modelo híbrido, donde las empresas privadas se autorregulan y las públicas están reguladas, pero solo las del Sistema de Empresa Públicas (SEP) han alcanzado una representación de 51,8% en los directorios.

"Destaco la transversalidad y trascendencia política de la iniciativa de las empresas públicas que integran el SEP, que estableció un equilibrio de género del 40%-60%, proceso iniciado el año 2014 en el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet y continuado por el segundo período del Presidente Sebastián Piñera", dice Jünemann. Sin embargo, añade, las empresas privadas del país "ni siquiera alcanzan el promedio de

los países que tienen este modelo, que es el 15%".

Frente a esta problemática, el Gobierno presentó el proyecto de ley "Más mujeres en directorios", que actualmente se tramita en la comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputados y Diputados. Una iniciativa que, para la subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Luz Vidal Huiriqueo, va en la dirección correcta.

"Es un imperativo avanzar hacia una composición paritaria en los puestos de liderazgo y toma de decisión, ya que existe evidencia empírica de las ventajas de la diversidad e inclusión. Se desperdicia talento humano al no promover que las mujeres ocupemos

espacios de toma de decisiones, en los que además tenemos derecho a estar presentes", agrega Huiriqueo.

Por su parte, Jünemann recomienda que el modelo a adoptar sea el de cuota de la CMF con el deber de que las empresas cumplan una proporción o expliquen por qué no la tienen. "Nos gusta este modelo porque es rápido de implementar (no necesita trámite legislativo, sino solo una norma de la CMF) y aumenta, en promedio, al 26% las mujeres en los directorios", dice, y destaca que esta recomendación de ChileMujeres fue incluida en la propuesta de ley del Gobierno para los seis primeros años de vigencia de la normativa.

## Desafíos por superar

Uno de los principales retos, según las expertas, responde a un cambio cultural que permita avanzar en temas de género y en otros que apunten a construir una sociedad más justa, que

incorpore la perspectiva de género tanto en instituciones públicas como privadas.

"Las mujeres debemos tener representación en todas las áreas del desarrollo, y para ello, necesitamos fomentar y potenciar los liderazgos con enfoque de género, para que las diversas mujeres que habitan los diferentes territorios actúen como promotoras de ambientes seguros y libres de todo tipo de violencia", dice la subsecretaria Huiriqueo.

Para ello, entonces, el foco debe estar no solo en garantizar oportunidades y accesos a los directorios, sino también en abordar aspectos cruciales para garantizar una participación sostenible de ellas, "como el fomento de la corresponsabilidad y disminuir la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado, así como la prevención y erradicación de la violencia de género en todas sus formas", concluye Huiriqueo.

**CAP**  
Siempre con Chile



Seguimos avanzando: CAP S.A. cuenta con más de 40% de mujeres en su Directorio y CMP logró la paridad de género en su equipo ejecutivo

En Grupo CAP creamos bienestar y progreso compartido, transformando recursos con Chile y el mundo. En 2022 obtuvimos el Premio ICARE a la Empresa del Año.



**En ENGIE creemos que la equidad de género es uno de los principales caminos para la innovación y sustentabilidad. Es por eso que promovemos -respaldados en nuestra Política de Diversidad e Inclusión- la participación plena y efectiva de las mujeres, porque todos somos parte de la transformación energética de Chile.**



# “VAMOS LENTO Y NOS ESTAMOS QUEDANDO ATRÁS”

Según datos de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), a junio de 2022, la participación de mujeres en directorios de empresas alcanzó un 12,7%, cuando la media de los países OCDE está cerca del 30%.

“Contar con más mujeres en la alta dirección es un tema de negocios y sostenibilidad. Las organizaciones que cuentan con más presencia femenina en este ámbito logran mayor eficiencia económica, potencian la creatividad, la innovación, el trabajo en equipo, logran vínculos más variados con el entorno y ganan en reputación”, explica Carolina Martínez, presidenta de la Red de Mujeres en Alta Dirección (Redmad).

## -¿En qué pie está Chile?

Estudios del BID indican que las empresas con mayor diversidad en sus equipos son más productivas. Además, la presencia de mujeres en la alta dirección se correlaciona con un aumento de la participación femenina en el

Como un tema de negocios y sostenibilidad ve Carolina Martínez, presidenta de la Red de Mujeres en Alta Dirección (Redmad) el contar con más mujeres en ese tipo de cargos. Aquí explica por qué.

mercado laboral, lo que conlleva crecimiento económico para el país.

Los países que tienen un modelo de regulación obligatorio muestran brechas de participación entre hombres y mujeres que apenas están entre los cinco y los ocho puntos porcentuales. En Chile, la brecha es de alrededor de 20 puntos. Vamos lento y nos estamos quedando atrás.

El proyecto ‘Más mujeres en directorios’ que hoy se discute en el Congreso es una buena oportunidad para que Chile pueda tener una buena regulación al respecto, que recoja la realidad de las empresas locales, construya sobre



los avances y prevenga efectos no deseados.

Asimismo, vemos que los estándares ESG están en todas las conversaciones de los inversionistas y alientan la incorporación de mujeres en la alta dirección como un factor esencial para mejorar la competitividad y sostenibilidad.

**-¿Qué se está haciendo desde el mundo privado para aumentar la participación femenina en cargos directivos? ¿Qué falta?**

Según estimaciones de ONU Mujeres, el PIB mundial anual sería 26% más alto en 2025 si las mujeres participaran de la economía en la misma proporción que los hombres.

En el sector público, medidas como las implementadas por el Sistema de Empresas (SEP) hoy se reflejan en una participación del 51% de mujeres en los directorios de estas empresas.

En la academia también se hace un trabajo sistemático. En 2022 se registraron importantes hitos en rectorías, decanatos y direcciones de carreras emblemáticas.

El siguiente paso es generar los marcos que permitan trascender las buenas prácticas y recoger la experiencia ganada a nivel internacional y en Chile, y contar con una buena regulación que potencie la participación de la mujer en la alta dirección.

## PUBLIRREPORTAJE

EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS:

# Transelec cuadruplica número de mujeres en posiciones de liderazgo en la empresa

Además del aumento en el número de gerentas y subgerentas, la principal empresa de transmisión eléctrica del país incorporó a tres mujeres a su Comité Ejecutivo. A nivel general, la dotación femenina en la compañía ha crecido un 45%.

En los últimos cinco años, la principal empresa de transmisión eléctrica del país ha desarrollado significativos avances en la incorporación de talento femenino en todos los niveles de la compañía, aumentando en un 45% la participación de mujeres en su fuerza laboral, considerando que el crecimiento de su dotación total ha sido solo de un 10% en el mismo periodo. Actualmente Transelec cuenta con una dotación de 592 colaboradores, de los cuales 144 son mujeres y están distribuidas en todas las áreas de la organización y a lo largo de Chile.

Uno de los principales focos de la compañía está en potenciar el liderazgo de las mujeres al interior de la organización. De 2018 a 2023 se cuadruplicó el número de gerentas y subgerentas y un tercio del Comité Ejecutivo está compuesto por mujeres. Además, dos ejecutivas forman parte del directorio: Andrea Butelmann y Ximena Clark.

La subgerenta de Desarrollo Organizacional de Transelec, Marcela Celedón, asegura que este incremento “demuestra que hay una intención, una convicción y un compromiso real de la compañía de contar con más mujeres en posiciones de liderazgo. No es casualidad, sino que ha habido un trabajo intencional, de largo aliento y de todos los líderes de la organización para lograr estos resultados”.

La ejecutiva afirma que, para atraer nuevos talentos, además de la trayectoria, buena reputación y conocimiento de la empresa dentro de la industria, ayuda la flexibilidad que ofrece la compañía: “Hoy contamos con un modelo híbrido de

trabajo, el cual resulta muy atractivo para todos nuestros colaboradores y candidatos, pero en especial para las mujeres, ya que les permite un mejor balance entre el trabajo y su vida personal, en la que aún mayoritariamente cumplen roles de cuidado”.

### Convicción del cambio

Por otro lado, Marcela Celedón agrega que “hemos desarrollado un sólido trabajo interno basado sobre los resultados de un diagnóstico con perspectiva de género. Producto de esto hemos desarrollado actividades orientadas a la concientización de nuestros sesgos inconscientes para poder movilizar a nuestros líderes a la hora de tomar decisiones de



De izquierda a derecha: Pamela Collao, Jefa de Gestión del Cambio y Cultura; Marcela Celedón, Subgerenta de Desarrollo Organizacional; y Andrea Miranda, Jefa de Talento y Diversidad. Todas ellas de Transelec.

contratación, promoción y desarrollo de carrera de sus equipos de trabajo”. También destaca que se han fomentado los liderazgos informales, a través de una “Red de Mujeres” dentro de la compañía, mentorías, capacitaciones y la participación en instancias externas como Women in Energy de WEC Chile, así como la iniciativa Energía+Mujer del Ministerio de Energía.

Entre los objetivos de la empresa para este 2023 en materia de equidad, se encuentran llegar a un 25% de dotación femenina, la difusión de la Política de Diversidad e Inclusión -que aborda también discapacidad y el ámbito multigeneracional- y obtener la acreditación en la norma chilena N°3262 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**La subgerenta de Desarrollo Organizacional de Transelec, Marcela Celedón, asegura que este incremento “demuestra que hay una intención, una convicción y un compromiso real de la compañía de contar con más mujeres en posiciones de liderazgo. No es casualidad, sino que ha habido un trabajo intencional, de largo aliento y de todos los líderes de la organización para lograr estos resultados”.**

# Día Internacional de la Mujer

En este día, saludamos a todas quienes se nos han sumado en los últimos años:



**Superamos el 20% de mujeres en el Comité Ejecutivo y cargos de gerencia.**



**Estamos trabajando para certificarnos bajo la Norma Chilena 3262**

**En total, llegamos al 24% de mujeres**



**transelec**

Uniendo a Chile con Energía®

transelec.cl



# LA IMPORTANCIA DE LA MENTORÍA PARA EL DESARROLLO DE CARRERA DE LAS MUJERES

Actualmente, la diversidad trae consecuencias positivas y bienestar para todas las personas, más allá de su género, además de mejorar los resultados de las organizaciones. Frente a esta realidad, tres mentoras analizan el valor de posicionar el liderazgo femenino en diferentes áreas y retroalimentar a otras mujeres con experiencias y referentes que las motiven o avancen en sus carreras. POR RITA NÚÑEZ

## Carolina Guerrero: Construir redes de apoyo

Carolina Guerrero, gerenta de Marketing de Farmacias Ahumada y mentora, admite que ha habido avances de las mujeres en el mundo laboral, pero reconoce que aún existen brechas y dificultades para que muchas alcancen posiciones de liderazgo, a pesar de tener las capacidades profesionales. "En Farmacias Ahumada ya somos cuatro las mujeres con cargos de gerentas, 15 de subgerentas y un 63% de nuestras colaboradoras son mujeres. Por eso, es importante compartir esa experiencia y construir redes de apoyo para potenciar la fuerza laboral femenina, que más mujeres logremos posicionarnos en los distintos rubros y que sigamos ocupando aquellos espacios que hasta hace poco

estaban reservados exclusivamente para los hombres", dice.

### ¿Cuál ha sido el consejo laboral más valioso que ha recibido?

Que reflexiones y pienses "¿en qué soy buena?", y que eso lo potencies al máximo. No necesariamente en cuanto a habilidades técnicas, sino que personales. Finalmente, esa es tu marca personal, tu propuesta de valor frente a los demás, es por lo que vas a destacar y, eventualmente, por lo que te van a elegir para un puesto o por lo que te van a buscar de alguna compañía.

### ¿Cuál es el consejo laboral más valioso que ha dado?

Debes saber identificar claramente tu ámbito de influencia. Una vez identifi-



cado, es ahí donde debes actuar y dar todo de ti misma, porque de esa manera lograrás hacer cambios, incentivar e impulsar a otras.

Si tratas de intervenir en áreas que están fuera de tu zona de acción solo vas a sentir frustración. No importa la posición que tengas, los cambios nacen desde tu ámbito de influencia.

**8M**  
Día Internacional de la Mujer

**UN SÍMBOLO QUE VA MÁS ALLÁ DE UN GÉNERO**

*Que representa fuerza, resiliencia y pasión.*

Sigamos construyendo juntos un mundo mejor.

**melón**  
Siempre Contigo

**8M** DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

## María Consuelo Mengual: Efecto transformador y multiplicador

Ante la falta de referentes femeninos, “la mentoría es un elemento esencial”, dice María Consuelo Mengual, directora de la Unidad Legal del Coordinador Eléctrico Nacional.

“Como mentora, creo que contribuir a que otras mujeres puedan desarrollarse profesionalmente es tanto un deber como una oportunidad de seguir creciendo, por lo que aportar desde la propia experiencia a que otras profesionales puedan identificar los desafíos y oportunidades que enfrentan, tiene un efecto no solo transformador y multiplicador, sino que también recíproco”, opina.

En esta actividad, “he sido testigo de cómo este efecto positivo se vive no solo en la mentoría clásica de una a una, sino que también en grupos profesionales de mujeres que han surgido dentro de las organizaciones”, cuenta, y agrega que “estos han sido importantes para que más mujeres se sientan apoyadas compartiendo metas y desafíos profesionales, potenciando sus carreras”.

### ¿Cuál ha sido el consejo laboral más valioso que ha recibido?

Si pudiera resumirlos en un solo concepto, sería “claridad”. Claridad



en nuestras metas profesionales, de nuestra marca personal y cómo aportamos a nuestras organizaciones, y finalmente, claridad de las oportunidades que se nos presentan para elegir qué aprender y cómo hacerlo. Conocimiento es poder.

### ¿Cuál es el consejo laboral más valioso que ha dado?

Además de traspasar los consejos que he recibido, siempre aconsejo trabajar en el autoconocimiento y en el valor de ver al otro, porque son esenciales para entender nuestro valor agregado y confiar en nuestras capacidades, mejorando, además, nuestro nivel de influencia y efectividad.

## Marcia Machado Rivas: Buscar referentes inspiradores

Para la coordinadora institucional de Género de Corfo, Marcia Machado Rivas, la mentoría ayuda a encontrar figuras que inspiren a las mujeres. “Es bueno siempre buscar referentes que nos ayuden a sostener nuestros sueños. El tiempo a veces no nos permite lograr lo que queremos o no somos capaces, no lo conseguimos y nos decepcionamos nosotras y creemos que también a mucha gente”, cree. Pero, a su juicio, “lo importante es intentarlo siempre, seguir hasta lograrlo, no mirar

atrás. Sentir que podemos llegar donde queramos, y que no necesitamos pedir permiso, el tiempo es ahora”.

Por ello, anima a otras a “buscar mujeres con las que nos identifiquemos, por sus logros y avances, que nos muestren cómo sacaron fuerzas para salir adelante a lo largo de sus historias y lograron conectarse con cada una de ellas. También que, con nuestras experiencias, decepciones, luchas y éxitos, podamos ayudarlas a recorrer esos caminos donde ya hemos pasado”.

### ¿Cuál ha sido el consejo laboral más valioso que ha recibido?

Que sean coherentes. Que siempre sean rectas, cercanas, sencillas y generosas. Que si eligió el servicio público tiene que definir su propósito, lo que la mueve, y luchar por los derechos de otras mujeres, que al igual que ellas, comienzan a transitar este camino. También demostrar que la confianza es muy importante y nos ayuda a persistir.

### ¿Cuál es el consejo laboral más valioso que ha dado?

Que siempre luchemos por la posición que hemos elegido frente al mundo, que los criterios de valor del éxito se conecten con nuestro propósito que nos mueve cada día, que nos garantiza seguir adelante.



## PUBLIRREPORTAJE

# SMU se posiciona como una de las empresas con mejor gestión de liderazgo femenino en alta dirección

La compañía en Chile hoy está compuesta en un 65% por mujeres, donde un 40% de los reportes del gerente general y un tercio del directorio también son mujeres.

Promover la equidad de género como uno de los pilares de su cultura es un compromiso integral para SMU, matriz de Unimarc, Mayorista 10, Alvi y Super 10, siendo el liderazgo y empoderamiento laboral femenino el foco principal de la gestión del cambio. Este propósito tiene como base su sello CERCA, el cual les permite trabajar en la implementación de políticas y procedimientos que hoy la hacen la única supermercadista en estar certificada en la norma NCh: 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y recibir el Sello Iguala Conciliación que recientemente les entregó el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

Hoy SMU en Chile está compuesta en un 65% por mujeres, donde un 40% de los reportes del gerente general y un tercio del directorio también son mujeres. Este último tiene como presidenta a Pilar Dañobeitía y en la vicepresidencia a

Francisca Saieh.

Las acciones de SMU y filiales a lo largo de todo Chile la han ubicado en una posición de liderazgo en el Ranking IMAD Mujeres en Alta Dirección, que elabora Mujeres Empresarias y la Dirección de Estudios Sociales (DESUC). Además, el año pasado fue reconocida como “Empresa Destacada en Diversidad e Inclusión” que entrega EY y también fue premiada con el “Sello de Distinción 2022: a las mejores organizaciones por Integrar Vida Personal y Trabajo” de Fundación Chile Unido.

Paula Coronel, gerenta Corporativa de Personas y Sostenibilidad de SMU destaca que “como actores relevantes en el mercado laboral, sabemos que tenemos un rol en construir una sociedad más inclusiva. La equidad de género y el liderazgo inclusivo son parte de nuestro sello CERCA, por lo

que seguimos trabajándolo de forma integral, impactando en disminuir la brecha de género”.

### Otras acciones para fomentar la equidad de género

SMU cuenta con un Sistema de Gestión de Equidad de Género y Conciliación, y trabaja en desarrollo e incorporación de mujeres en espacios laborales masculinizados como lo son operaciones logísticas. También refuerza el liderazgo inclusivo con charlas y capacitaciones en sesgos inconscientes, corresponsabilidad, entre otros.

También cuenta con un programa de Personas Cuidadoras, brindando orientación y flexibilidad a quienes tienen a su cargo a familiares que requieren un cuidado permanente por enfermedad o discapacidad y así puedan compatibilizar de mejor manera su vida personal y trabajo.



Paula Coronel, gerenta Corporativa de Personas y Sostenibilidad de SMU; Priscilla Carrasco, directora del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; Marcelo Gálvez, gerente general de SMU y Pilar Dañobeitía, presidenta del Directorio de SMU.

# “LOS AVANCES SON IMPORTANTES, PERO EL RITMO ES MENOR AL ESPERADO”

Para Nicole Verdugo, directora del Women Economic Forum Chile (WEF), es una realidad que las mujeres han experimentado cambios considerables y beneficiosos en diversos campos de la vida, tanto laboral como humano, sobre todo en los últimos años. No obstante, para la ejecutiva, aún hay sectores donde queda trabajo por hacer. “Los avances son importantes, pero el ritmo es menor al esperado”, reflexiona.

A ojos de Verdugo, la pandemia y las nuevas formas de trabajo solo ayudaron a evidenciar las barreras existentes en el mundo laboral para las mujeres a raíz de las tareas domésticas y del cuidado a terceros. Este panorama se expone en un reciente informe global del WEF sobre brechas de género, que establece que “al ritmo actual de progreso, se necesitarán 132 años para alcanzar la paridad total, mostrando un re-

**Destacando las limitantes para la integración de la mujer en industrias masculinizadas, la directora del Women Economic Forum, Nicole Verdugo, analiza la lenta incorporación femenina en la vida laboral.** POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

proceso de más de tres décadas en relación a 2020”.

Si bien varias industrias están trabajando para mejorar los números de participación femenina, Verdugo considera que aún faltan iniciativas para paliar, por ejemplo, la baja presencia de mujeres en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, por su sigla en inglés). Esto porque “las mujeres están mayormente representadas en los sectores históricamente relacionados a los temas del cuidado y las tareas

domésticas”, dice.

## Los desafíos

Por estos días, la entidad que lidera Verdugo está preparando su foro anual, que se realizará el 23 y 24 de marzo, en formato híbrido ([www.wefchile.cl](http://www.wefchile.cl)). Ahí planean analizar algunos de los desafíos que la inclusión femenina tiene por delante y que requieren, a juicio de la ejecutiva, el desarrollo de iniciativas como un proyecto que flexibilice y reduzca la jornada laboral, haciéndola compatible para mujeres y hombres. De todas maneras, destaca como un avance la propuesta de Ley de Cuotas, que busca aumentar la participación de mujeres en los directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales.

Pero ¿cuáles serían los factores limitantes para reducir la brecha? Nicole Verdugo cree que tanto características laborales como “la disponibilidad completa del trabajador” como ideas arraigadas socialmente, como la “prioridad del trabajo sobre la familia y una visión organizacional del hombre como sustento y líder” pueden jugar contra ese objetivo.

“Sabemos que las mujeres son la mitad de la población y es importante que estén representadas en todas sus aristas”, recalca.



Mujeres de Puerto, *Mujeres Valientes*



Desde pequeña, a Loreto Casanueva (43 años) le llamaban la atención los aviones, y ya de grande, le limpiaba el motor del auto de su hermano mayor. Tanto era su gusto por la mecánica que estudió Electromecánica General y de Aviación, y es técnico aeronáutico.

Hoy, tiene 20 años de experiencia en mecánica en aviones. Trabaja actualmente —es la única mujer— en la base de mantenimiento de American Airlines en Chile. Y entre sus credenciales está el ser la única chilena en recibir la licencia de Mecánico de la Administración Federal de Aviación en Estados Unidos.

“Cuando cuento que soy técnica aeronáutica y hago mantenimiento de aeronaves, suelen pensar que realizo la limpieza y el aseo del avión. Pero mi trabajo es revisar que el avión esté completamente operativo, que todo funcione bien dentro, las ruedas, las alas y las luces. Verificamos el mantenimiento de los sistemas de comunicación, revisamos los filtros de aceite, los sistemas hidráulicos, entre muchas cosas”, dice.

**-¿Cómo se movió laboralmente en un mundo tan masculino?**

—Mi primer trabajo fue en el taller eléctrico de una aerolínea local, y no fue fácil al principio. Los hombres del taller no estaban acostumbrados a trabajar con mujeres, yo era

## “TUVE COMPAÑEROS A LOS QUE NO LES GUSTABA TRABAJAR CONMIGO Y LES TOMÓ AÑOS ACOSTUMBRARSE”

**La técnica aeronáutica Loreto Casanueva es la primera chilena en recibir la licencia como Mecánico en la Administración Federal de Aviación, en Estados Unidos.**

POR FRANCISCA ORELLANA

la única del equipo. Tuve compañeros a los que no les gustaba trabajar conmigo y les tomó años acostumbrarse. Para los más jóvenes fue sencillo, pero no para los que venían de la vieja escuela.

Siempre estaba preocupada de demostrar que yo era igual e incluso mejor que ellos. Sentía la necesidad de destacar para que supieran que yo era capaz y sabía lo que hacía. Eso me enseñó a ser estudiosa, detallista y preocupada, me llevaba material para estudiar los sistemas y manuales en mi casa, para adelantar lo que veríamos al



día siguiente y estar preparada.

**-¿Qué valor tiene que las mujeres trabajen en mecánica?**

—Es reconocido a nivel mundial que la mujer tiene la capacidad no solo de hacer muchas cosas a la vez, sino también de estar atenta a más cosas. Le da un toque femenino a esta área que muchas veces tiene mucho de trabajo bruto y de fuerza: la delicadeza, calidez, preocupación, hacen que, sin duda, el comportamiento y las relaciones del equipo cambian cuando hay una mujer presente.

**-¿Qué impacto tiene su trabajo en las futuras generaciones?**

—Me ha tocado hablar con mamás y amigas que me dicen: ‘mis hijas quieren trabajar en aviación’ y me piden consejos. Suelo visitar el hogar en el que crecí, y las niñas me preguntan sobre mi trabajo, se interesan e inspiran. Me alegra mucho ver que cada día son más las que se interesan en este mundo.

**-¿Qué falta para que más mujeres se dediquen a esto?**

—Hasta el día de hoy existe un poco de prejuicio en la industria, menos que antes, pero existe una falta de credibilidad hacia la capacidad que tienen las mujeres. En este trabajo tienes que hacer mucha fuerza, te ensucias las manos, la ropa, la cara y aún se cree que la mujer no está dispuesta a hacerlo o a sobresalir en un trabajo fuera de la casa.

## PUBLIRREPORTAJE

LIDERA RANKING IMAD:

# J.E.J. Ingeniería líderes en la equidad de género en Alta Dirección

Con 30 años de presencia en el mercado, entregando servicios de: desarrollo de ingenierías, gestión de proyectos, control de terreno, puestas en marcha y levantamientos digitales, la compañía nacional promueve la incorporación de talento femenino y la complementariedad de género en cargos de alta dirección.

J.E.J. Ingeniería tiene más de 50 proyectos activos a la fecha y participa en las principales obras mineras del país a cargo de clientes como: BHP, AngloAmerican, Codelco, AMSA, entre otros; así como también en empresas del Estado como Metro y EFE y en otros proyectos de relevancia en el área industrial.

En los últimos 4 años, J.E.J. Ingeniería ha tenido un crecimiento exponencial y ha trabajado con intensidad para implementar un importante cambio cultural, promoviendo una visión de sostenibilidad organizacional, teniendo como centro a las personas, con focos en la equidad, inclusión y bienestar de éstas. “Nuestra



María Cecilia Jünemann.

dotación está compuesta por más de 2.200 personas, de las cuales a nivel global el 22% corresponde a mujeres, a nivel ejecutivo y staff un 45% y 25% a nivel de directorio. Además, estamos muy orgullosos que por tres años consecutivos nos reconozcan como uno de los líderes en el ranking IMAD 2022”, indica María Cecilia Jünemann, gerente general de J.E.J. Ingeniería, quien ha sido elegida dentro de las “100 Mujeres Líderes 2022” de Mujeres Empresarias; y obtuvo el premio de “Nueva Generación de Impacto 2021” de la Asociación de Empresas Familiares y el reconocimiento de “Liderazgo y compromiso en la Gestión de Seguridad y Salud Ocu-



**El impacto que busca J.E.J. Ingeniería no se centra solo en alcanzar un desarrollo propio, sino que también contribuir al desarrollo del país y de la sociedad en general, sumándose a la disminución de brechas y eliminación de sesgos que puedan fomentar la discriminación o segregación de determinados grupos.**

pacional” entregado por la ACHS 2022.

En ese cambio cultural, María Cecilia Jünemann destaca la importancia de implementar buenas prácticas en los procesos transversales de gestión de personas, que inviten a construir un sistema de gestión que permita fortalecer una cultura de equidad de género, disminuir las brechas identificadas en esta materia y asegurar la mejora continua. “En general, estas nuevas tendencias deben considerar el ciclo de vida completo de las personas en una organización, como lo son los procesos de Atracción, Reclutamiento y Selección, Beneficios/Bienestar, Compensaciones, Desarrollo de Carrera y Retención de Talentos. Y, de esta manera, entregar el soporte organizacional para que las personas

sientan que las empresas son conscientes de sus brechas y que existe un esfuerzo sistemático por disminuirlas”, explica.

En esa línea, se tomó la decisión de implementar la Nch3262: Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral Familiar y Personal, con el objetivo de impulsar un conjunto de prácticas que impulsen un cambio cultural y contribuyan a la reducción de brechas de género a través de la promoción de medidas de conciliación en la lógica de la corresponsabilidad. “La implementación de esta norma reafirma nuestro compromiso como empresa con el balance de género. Esto con la finalidad de velar por mantener y mejorar constantemente el sistema”, destaca María Cecilia Jünemann.

# RANKING MUESTRA QUE PRESENCIA DE MUJERES EN DIRECTORIOS AUMENTÓ A 23%

Aunque Chile todavía está atrasado en este tema, registró un buen resultado en comparación con el resto de Latinoamérica, de acuerdo al Índice de Mujeres en Alta Dirección (IMAD), elaborado por Mujeres Empresarias.

En medio de las bajas cifras y la poca prioridad que el sector empresarial le daba a la discusión de promoción de mujeres en cargos de gerencias y directorios, Mujeres Empresarias decidió en 2016 comenzar a medir la presencia de ellas a través del Índice de Mujeres en Alta Dirección (IMAD), con la esperanza de que las cifras que entregara el informe ayudaran a las empresas a autogestionarse sobre esta temática y comenzar a plantearse desafíos año a año.

A finales de 2022 se lanzó la sexta versión, que demostró que el país tiene un 23% de mujeres directoras. Lo mismo pasa con la línea ejecutiva principal, donde la cifra es la misma: un 23% de mujeres ocupan estos puestos, mientras que en 2017 solo llegaban a un 13%.

“Con los resultados, estamos optimistas y esperanzadas ya que la curva cada año sube, más lento de lo que quisiéramos, pero crece, y eso nos deja satisfechas con el trabajo realizado”, dice Josefina Barros, gerente de Desarrollo de Mujeres Empresarias.

El ranking evaluó a 127 grandes empresas, considerando a compañías IGPA, empresas públicas, multinacionales y de la banca, con ventas superio-

res a 100.000 UF anuales y que tuvieran 100 trabajadores o más. Según explica Barros, esta construcción hace que sea una medición transparente, pues la empresa que cuenta con los requisitos, se mide, además de contar con el trabajo en conjunto con la Dirección de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile (DesUC).

“Esto lo cuidamos mucho por lo que el que cada vez sean más empresas medidas, se debe al aumento de empresas que cumplen con estos requisitos”, subraya Barros.

Dentro de las compañías evaluadas, AVON Cosméticos se posicionó en el primer lugar, seguido por Johnson & Johnson Chile S.A. y Unilever Chile, todas empresas multinacionales. En este logro también destaca Cencosud, que registró el mayor avance respecto del año anterior, con

El ranking evaluó a 127 grandes empresas, considerando a compañías IGPA, empresas públicas, multinacionales y de la banca, con ventas superiores a 100.000 UF anuales y que tuvieran 100 trabajadores o más.

un incremento de 24,8 puntos en 2021 a 57,2 en 2022.

Para Natalia Lidjover, gerente de Desarrollo de Capital Humano de Corporación Sofofa, los resultados del ranking son positivos en comparación al rendimiento de otros países de la región, ya que según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el promedio de la presencia femenina en directorios en América Latina alcanza solo un 15%.

“Aunque Chile está atrasado, su situación es mejor que la de la región. De todas formas, este es un terreno en que aún tenemos que avanzar, pues la inclusión de mujeres y de todas las posibilidades que aparecen bajo su liderazgo hoy es imprescindible para el desarrollo de las organizaciones”, opina.

## Empujar el cambio

Si bien el país ha avanzado, aún falta mayor conciencia para que este tema se resuelva de forma natural. Para ello, la gerente de Mujeres Empresarias dice que es necesario visibilizar en mayor medida

los beneficios y los impactos económicos que trae incorporar mujeres en cargos de alta dirección. Para ello, agrega que hacen falta más iniciativas que visibilicen liderazgos femeninos para dar cuenta que hay mujeres y están suficientemente preparadas para tomar desafíos que hasta hace algunos años eran masculinizados.

“La mujer puede estar y quiere estar, solo faltan oportunidades y que las empresas incluyan acciones para promover el desarrollo de carrera interno de sus mujeres y también definir acciones concretas para atraer talento femenino”, apunta Barros.

En la misma línea, Natalia Lidjover, de Sofofa, agrega que la inclusión de la mujer no solo “es un desafío de justicia, sino una necesidad para mantener la flexibilidad y adaptabilidad necesarias para ser un proyecto realmente competitivo”.

A modo de conclusión, Ariadna García, gerente comercial de Wibo, hace hincapié en que el lenguaje de los negocios no tiene género. Por lo mismo hace un llamado a que las mujeres conozcan ese lenguaje. “Si mostramos seguridad sobre lo que hacemos, se nos abrirán más puertas hacia el liderazgo”, apunta.





**BancoEstado**  
desde 1855

JESSICA LÓPEZ, PRESIDENTA DE BANCOESTADO:

# “La participación femenina tiene que ser un imperativo ético, moral y debe ser transversal en la sociedad”

Para BancoEstado es una prioridad la participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes cargos de responsabilidad y liderazgo, y han avanzado mucho en este año. “En concordancia con la política paritaria que impulsa el Gobierno, la buena noticia es que el Presidente Gabriel Boric designó a un 50% de mujeres en el Consejo Directivo de BancoEstado”, asegura la presidenta de la institución financiera.



Jessica López, presidenta de BancoEstado, junto a las directoras y gerentas divisionales de la entidad financiera.

BancoEstado ha conformado un equipo gerencial de primera línea con la participación de 50% de mujeres y de hombres. Adicionalmente, tiene un 37% de mujeres en los cargos de agentes, un 49% en las jefaturas comerciales de atención a clientes y más de un 52% en cargos generales sin responsabilidad de supervisión.

“Para lograr esta participación, en el banco hemos realizado un trabajo focalizado en nuestros procesos de reclutamiento y selección, con metas desafiantes, para incorporar a mujeres en los procesos y en las últimas instancias de selección”, indica Jessica López, presidenta de BancoEstado.

Asimismo, explica, se han preocupado del cumplimiento y de la creación, de distintas políticas que facilitan el trabajo de las mujeres, como el teletrabajo; el postnatal extendido; uso de sala cuna y jardín infantil; el programa “Acércate a tu casa”, que permite a las trabajadoras y trabajadores realizar sus funciones en sucursales cercanas a sus hogares; y la reciente incorporación de la jornada laboral de 40 horas. “Todas estas medidas favorecen la relación del trabajo y la familia, lo que es muy positivo, considerando que muchas de nuestras trabajadoras, también, son jefa de hogar”, enfatiza.

**¿Qué otras iniciativas, en esta materia, pueden destacar?**

- Desde el año 2017 definimos, como política, lograr el equilibrio de género en los distintos niveles de cargos, de manera que exista siempre una representación de al menos un 40% de cada género. De esta forma, hemos definido acciones positivas, que lleven a reclutar, en el 80% de los procesos de búsqueda, mujeres que puedan incorporarse en cargos de responsabilidad.

En el ámbito de desarrollo profesional, el banco también ha desplegado el programa de Mentorías, que busca la participación de mujeres, a través del fortalecimiento de sus habilidades de liderazgo. Para llevarlo a cabo, destina a mentores y mentoras internas de primer nivel de reporte a nivel corporativo, lo que ha permitido tener más de

160 mentoreados y mentoreadas. “Durante el 2023, todas nuestras gerentas divisionales serán mentoras de este programa, el cual esperamos extender, también, a los otros segmentos de trabajadores, que aspiran ascender dentro de la institución. Queremos ir generando una cultura que visibilice el potencial y realce el empoderamiento femenino y, de esta forma, tener mujeres preparadas para acceder a cargos de mayor responsabilidad”, comenta Jessica López.

**¿Por qué la inclusión femenina es un tema importante para BancoEstado?**

- Consideramos que la incorporación de la mujer en todos los ámbitos, de manera equilibrada a la del hombre, debe ser parte del desarrollo de un país. Por lo tanto, la participación femenina tiene que ser un imperativo ético, moral y debe ser transversal en la sociedad.

En efecto, en BancoEstado es fundamental contar con una mayor diversidad en la toma de decisiones, porque están convencidos que la creatividad y la innovación al interior de la entidad requiere de una participación equilibrada de hombres y mujeres.

“Como banco público, con un rol social que nos inspira y moviliza, debemos contar con una permanente sensibilidad sobre las nuevas necesidades del país y de sus habitantes, que cada vez nos piden mayor cercanía y confianza, atributos que sólo se pueden ir construyendo y sosteniendo a

medida que exista una relación interna inclusiva y participativa, que considere todas las variables posibles”, señala la presidenta de BancoEstado.

Y agrega: “Cuando en nuestros diferentes niveles organizacionales logramos representación, tanto de hombres como de mujeres, podemos lograr nuestro propósito como banco: existimos para impulsar un ecosistema financiero innovador, social y sostenible que haga de Chile un mejor país”.

Además, resalta López, “el sistema financiero, incluyendo a BancoEstado, tiene una importante deuda con las mujeres. Nuestros estudios demuestran que las mujeres no se sienten debidamente consideradas en cuanto al acceso a los servicios financieros, pese a la gran participación que tienen en el ahorro y su alto perfil de cumplimiento, por lo que resulta urgente y prioritario adecuar nuestras políticas, oferta de valor e instrumentos, con el objetivo de mejorar su acceso, considerando sus distintas necesidades e intereses”.

**¿Cuáles son los desafíos y proyecciones que tiene el organismo en este aspecto?**

- Nos inspira seguir trabajando para lograr el equilibrio en todos los espacios de la organización, lo que perdurará en el tiempo si lo incorporamos en la gestión de nuestros procesos y sistemas internos. Es por eso que estamos trabajando con el sindicato de trabajadores del banco en la creación de una mesa de

trabajo, que nos permita afinar los detalles, para implementar próximamente la Norma Chilena 3262, que es un sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta certificación esperamos incorporarla en todos los ámbitos de la gestión de personas, en la relación con nuestros proveedores y con la comunidad, con el objetivo de que podamos asegurar esta visión integral de la organización, pendiente de los desafíos que se van generando en los diversos ámbitos de nuestra corporación.

**¿Cuál es el principal mensaje que quisiera destacar en el contexto del 8M?**

- Esta fecha es una instancia que nos permite recordar la relevancia de los derechos de las mujeres y de contar con una participación y desarrollo en igualdad de condiciones para todas las personas de nuestra comunidad y corporación. Por esta razón, nos comprometemos a trabajar en implementar todas las definiciones y programas, que nos permitan sostener en el tiempo y de manera definitiva, la igualdad de género. Estamos convencidos que será la base sobre la que trabajaremos para cumplir con nuestra misión y ser coherentes con ella: trabajamos para ser la institución financiera más cercana, sostenible e innovadora, pilar para el desarrollo digital y verde de Chile y el bienestar de todos sus habitantes.

Estamos conscientes de la deuda que tenemos pendiente con nuestras trabajadoras, clientas y proveedoras, quienes deben ser incluidas dentro de nuestras políticas de perspectiva de género. En ese sentido, estamos trabajando para darles su espacio y entregarles herramientas y servicios financieros adecuados, que permitan acortar las brechas de desigualdad que aún existen entre hombres y mujeres. Por esta razón, y con el objetivo de saldar esta deuda, próximamente contaremos con una propuesta integral de atención para todas las mujeres.

# LA RUTA QUE RECORREN TRES DESTACADAS CIENTÍFICAS LOCALES

Una es experta en biología celular. Otra en ciencias ambientales, pionera en investigar la disponibilidad híbrida. Y la tercera, una premiada geóloga interesada en los minerales desde pequeña. Tienen algo en común: recorren un camino científico que no ha sido fácil. ¿Cómo lo han hecho? Aquí lo cuentan.

POR ALEJANDRA GAJARDO

**“Siempre hay dificultades, pero se sigue adelante por el amor incondicional a la ciencia”**

Verónica Burzio es doctora en Biología Celular, Molecular y Neurociencia y pertenece a un grupo de investigación que desarrolló un método para combatir el cáncer sin dañar el resto del organismo. Desde 2002 es investigadora de la Fundación Ciencia & Vida (FCV) y desde 2004 académica de la Universidad Andrés Bello (UNAB), donde imparte la cátedra de Biología Celular y Genética Molecular. Tuvo financiamiento estatal (Conicyt, ahora ANID) e Institucional (UNAB y FCV), y así ha logrado desarrollar investigaciones que han generado patentes y artículos científicos. “He formado estudiantes de pregrado y postgrado de varias universidades y mantengo colaboraciones con científicos nacionales e internacionales”, señala y agrega que en su carrera ha tenido el apoyo de muchas personas, hombres y mujeres, familia, amigos, compañeros de laboratorio y jefes. “Siempre hay dificultades, pero se sigue adelante por el amor incondicional a la ciencia”, admite. Burzio también recuerda que creció en una familia donde la ciencia no era algo raro. Su padre y hermano también son científicos y estimularon sus capacidades sin diferencias, lo que hizo que desde chica nunca se sintiera en desventaja de género.



**“Hay que creerse el cuento y saber que, con empeño, las posibilidades se abren”**

El año pasado, la ingeniera civil y doctorada en Ciencias Ambientales, Alejandra Stehr, fue elegida como una de las 10 chilenas que están cambiando la forma de ver el mundo. La distinción fue de Marca Chile y de esa manera, la entidad que tiene como misión promover al país de manera global, destacó el trabajo de esta docente que ha invertido más de dos décadas en investigar y estudiar la disponibilidad del recurso hídrico ante los escenarios de cambio climático y uso del suelo. Su tesis doctoral fue el primer trabajo sobre los cambios que se podían producir en los caudales y dada la importancia del tema, fue premiada como una “20 tesis Bicentenario”. “Era una época en donde se sabía que Chile enfrentaría al problema, pero no estaba cuantificado”, recuerda. Aunque señala que por la carrera que estudió está acostumbrada a competir con hombres, su camino profesional no ha estado libre de dificultades, como las que enfrentó en la época de la crianza de sus hijos. Aún así, está convencida de que las mujeres pueden y están capacitadas para incursionar en todos los ámbitos: “Yo les aconsejo que se tengan fe. Hay que creerse el cuento y saber que, con empeño, las posibilidades se abren”.



**“Este es un camino muy desafiante que ha requerido muchísima constancia y esfuerzo”**

Irene del Real es doctora en Geología y docente de la Universidad Austral. Asegura que su camino en la ciencia ha sido muy feliz, y que hasta el día de hoy su pasión sigue siendo aprender cosas nuevas y entender un poco más el mundo. “Por supuesto que también es un camino muy desafiante que ha requerido muchísima constancia y esfuerzo, y en lo personal creo que estos son dos atributos iguales o más importantes que la inteligencia cuando se trata de seguir en la ciencia”, señala.

El año pasado, esta joven científica fue reconocida como un “talento emergente” por la Unesco y L’Oreal en el marco del premio For Women In Science, galardón que se entrega a los mejores trabajos de investigación hechos por mujeres. Así se destacó su investigación sobre las actinolitas, un mineral que se encuentra en la cordillera de la costa y que permite entender cómo se forman los depósitos de cobre. Desde Valdivia, Irene reflexiona y es consciente de que las mujeres, históricamente, no han tenido un papel protagónico en la ciencia. “Creo que mucho de eso es por estereotipos de género, pero que a mí parecer están cambiando de manera muy positiva”, dice. Ella, con su trabajo, está contribuyendo a este cambio.



**“Por un mundo digital inclusivo: Innovación y tecnología para la igualdad de género”.**

Celebramos y conmemoramos el día de la mujer, debemos celebrar los avances realizados estos últimos años, en cuanto a mejoras laborales y el logro de visibilizar las diferencias e injusticias, sin embargo, nos falta mucho que avanzar en justicia laboral y social, en paridad, en espacios de desarrollo y oportunidades de inclusión.

La Facultad de Ingeniería UST se suma al día de la Mujer

# “LAS SOLUCIONES A PROBLEMAS GLOBALES DEBEN ESTAR LIBRES DE SESGOS”

**H**istóricamente, la generación de conocimiento ha sido dominio de hombres y con perspectiva masculina. Pero “es necesaria la participación de más y de diversas mujeres que permitan incorporar un enfoque de género en las investigaciones, porque las soluciones a problemas globales deben estar libres de sesgos para que transformen e impacten positivamente las vidas de todas las personas”, sostiene la ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, Silvia Díaz.

La doctora en Química sabe que no es fácil generar un cambio, porque implica transformaciones culturales y estructurales, “pero el momento de actuar con convicción y responsabilidad es ahora”, dice.

Así, comenta que pese a ser el ministerio más joven, desde ahí

**Si bien la brecha de mujeres trabajando en I+D ha disminuido, solo el 35% de las personas que investigan son mujeres. Por ello, la ministra de Ciencia, Silvia Díaz, explica qué está haciendo su cartera para impulsar la participación femenina en esta área.**

POR RITA NÚÑEZ B.

han sido capaces de mapear significativamente el ecosistema, “y una de nuestras ambiciones es extender la medición a otras áreas del conocimiento, como el desarrollo de las humanidades y la investigación en artes, todos ámbitos de nuestro quehacer institucional”.

En el contexto de la actualización de las políticas nacionales de CTCI y de Igualdad de Género en CTCI, “sabemos que debemos partir desde una línea base, como lo es la perspectiva interseccional

y una estrategia transversal, que recoge las necesidades reales que ha manifestado el sector y que ofrece un escenario situado y pertinente”, considera.

## Avances concretos

Hace unos días la Agencia

Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) anunció la adjudicación del primer concurso que incluye paridad de género en sus bases. Se entregaron 450 becas de doctorado para hombres y 450 para mujeres. “Se trata de una acción concreta que marca un

precedente importante y que va en sintonía con los compromisos de nuestro gobierno”.

Hoy existen además instrumentos de financiamiento que amplían el plazo de productividad en caso de maternidad y cuidado, que extienden el período de término en caso de pre y post natal o enfermedad de un hijo menor de un año, y que asignan puntaje en equipos con equilibrio de género, por ejemplo.

“También estamos trabajando de manera conjunta con ANID para incorporar criterios de equidad de género en sus instrumentos, a través de la comprensión de estos, así como el abordaje y revisión de los contextos y necesidades de las mujeres en las áreas STEM”, agrega.

Por otra parte, “los proyectos INes Género son también un instrumento relevante, pues otorgan una valiosa oportunidad a las universidades para trabajar en la reducción de brechas de género horizontales y verticales”, cree la ministra. A la fecha, esa convocatoria ha beneficiado a más de 20 instituciones de educación superior públicas y privadas a lo largo del país, que instalarán capacidades en pos de la disminución de brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e de base científica tecnológica, en los 36 meses que considera el subsidio.



## PUBLIRREPORTAJE

TECH MBA DE LA UNAB:

# Programa vanguardista, interdisciplinario y único en Chile para formar el talento innovador del futuro

El avance tecnológico y la creciente digitalización hoy marcan el mundo. En dicho contexto, la Universidad Andrés Bello (UNAB) ha sumado un nuevo postgrado para este año 2023: el Magíster en Administración de Empresas, Mención Tecnología (Tech MBA), impartido de manera conjunta con Microsoft y que busca atraer un grupo de estudiantes lo más diverso posible y balanceado en número de mujeres y hombres, para de este modo captar el mejor talento en toda su diversidad.

Hoy en día la evolución tecnológica y la creciente transformación digital hacen imprescindible desarrollar una oferta cada vez robusta de carreras y programas académicos en el área STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Consciente de dicho desafío, la Universidad Andrés Bello (UNAB) ha sumado un nuevo postgrado para este año 2023: el Magíster en Administración de Empresas, Mención Tecnología (Tech MBA), cuya creación responde a la necesidad de modernizar los MBA que se imparten en Chile, focalizándose directamente en los negocios del futuro, aquellos que se basan en las nuevas tecnologías.

Tech MBA de la UNAB es un programa diseñado para el futuro, ya que, en el actual mundo digitalizado, constituye una gran oportunidad para convertirse en líder de innovación y guiar a las empresas en su camino hacia la mejora continua.

Con un currículo de 3 semestres, que se imparte en modalidad presencial, este programa es ofrecido por tres facultades de la UNAB: Economía y Negocios; Ingeniería y Arquitectura; y Arte, Diseño y Comunicaciones. “Sus principales atributos diferenciadores son ser un MBA vanguardista, interdisciplinario, único en Chile, impartido de manera conjunta con Microsoft, que pretende que sus estudiantes creen o transformen proyectos tecnológicos reales, que no sean solo de pizarrón o para obtener el título, sino que para transformar el rol de la empresa en Chile y Latinoamérica”, destaca Julio Guzmán, director del Tech MBA y profesor de la Facultad de Economía y Negocios de la UNAB.

La generación de conocimiento de vanguardia en el área STEM, supone el desafío de captar al mejor talento en toda su diversidad, supe-



Julio Guzmán, director del Tech MBA y profesor de la Facultad de Economía y Negocios de la UNAB.

rando sesgos del pasado. Por eso, aumentar la participación de mujeres en el mundo y las carreras STEM es un aspecto fundamental para avanzar en diversidad, creatividad y producción del conocimiento que hoy requiere el mundo.

Precisamente, el Tech MBA de la UNAB aspira a tener un grupo de estudiantes lo más diverso posible y balanceado en número de mujeres y hombres. “Esto se traduce en que cerca de un 40% de nuestra primera cohorte son mujeres, porcentaje que pretendemos mantener o

subir para las nuevas cohortes, privilegiando las postulaciones de mujeres talentosas y con mucho potencial”, observa Julio Guzmán, y finaliza: “Creemos firmemente que la innovación tecnológica y la creación de soluciones para los problemas del futuro requiere del esfuerzo conjunto de mentes creativas y visionarias, las cuales se encuentran en mujeres y hombres que provienen de todas las áreas del conocimiento”.

<https://www.postgradounab.cl>



**María José Montes,  
de Políglota**

■ Sicóloga de profesión, la actual Chief of Human Resources de Políglota se adentró en la industria en 2019. Su marido es uno de los fundadores de la startup y le pidieron integrarse justo cuando se encontraban expandiéndose a México y Perú. Su visión es que no existen barreras de género específicas que limiten su participación, sino que hay ciertos cargos donde de forma orgánica se ha dado una mayor participación masculina. “Por ejemplo, uno ve que en los founders hay mucha más participación de hombres que de mujeres”, dice, y reconoce que el camino es largo. “Las mujeres también tenemos que poner de nuestra parte al respecto de querer lanzarnos, de querer emprender, de querer tener desafíos”, afirma. Asimismo, destaca el rol de organización que tiene en su equipo, el cual asegura se debe a que las mujeres manejan las cosas de forma diferente. Sobre las proyecciones para el sector, asegura que este será un año donde las inversiones serán más complicadas y las startups deberán estar más enfocadas en generar rentabilidad.

### Paula Enei, de Platanus Ventures

■ Se tituló de psicóloga, pero nunca ejerció. En cambio, creó “El vaso medio lleno”, una plataforma que pretendía ser el BuzzFeed para Latinoamérica. En 2016 pausó el emprendimiento y la invitaron a ser parte de Start-Up Chile, donde trabajó con más de 500 equipos de emprendedores hasta que decidió crear Platanus Ventures. Aunque lleva varios años en la industria, asegura que aún se sorprende cuando ve sólo hombres. “Me atrevo a decir que en el 90% de las llamadas online que tengo, soy la única mujer”, relata, agregando que hay barreras como que “el peak de tu carrera coincide con el momento de ser mamá (sí es que quieres), hay pocas mujeres como ‘role models’ y hay pocas mujeres invirtiendo”. Finalmente, asegura que “la industria de la inversión local está cada vez más madura, pero sigue existiendo poco capital disponible para la etapa más temprana”.

# MUJERES LIDERANDO EN LOS VENTURE CAPITAL

Según datos de Corfo, las mujeres que participan en el área de emprendimiento e innovación representan menos del 25% a nivel nacional. Una situación que, poco a poco, está comenzando a cambiar con un aumento en la presencia femenina en posiciones de liderazgo en esta área. Aquí, cuatro de ellas comparten su visión de cómo avanza la inclusión en la industria del venture capital. POR ANDREA CAMPILLAY C.

### Olivia Valdés, de Bio Partner FEN Ventures

■ Llegó hace poco más de un año y medio a FEN Ventures, es la coordinadora de alimentos en el centro de innovación UC Davis en Chile y antes trabajó en una startup BioTech. Para esta bióloga de profesión, la industria es “cada vez es más atractiva para las mujeres, pero sin duda hay un desafío pendiente”. Sin embargo, precisa que “Sólo el 11% de los emprendimientos de base tecnológica están liderados por mujeres, entonces claramente ahí todavía estamos al debe en esas posiciones de liderazgo”, aunque reconoce que hoy se ven más mujeres y hay más oportunidades. Para constatarlo, cuenta que FEN Ventures cuenta con un indicador que mide la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en las compañías del portafolio, y comenta además que los fondos de inversión deben ser más cautos y rigurosos a la hora de evaluar cada oportunidad.



### Catalina Ramírez, de Fintual

■ Esta ingeniera civil llegó a liderar Fintual en 2020. Había conocido a los founders en 2012 por una reunión y les siguió de cerca la pista hasta que Agustín Feuerhake la contactó para que se uniera al equipo. Para Catalina, ser mujer en una industria masculinizada fue algo que empezó a normalizar desde que entró a estudiar ingeniería, “pero cuando tuve a mis dos niños fue muy difícil y llegué a cuestionar constantemente mi crecimiento profesional”. Eso duró hasta que llegó a la fintech donde “proactivamente se hacían iniciativas para que las mujeres estemos

cómodas”, cuenta. Sobre las oportunidades dentro de la industria, afirma que “es cosa de tiempo para que la participación de mujeres en la industria no sea tema y, cuando eso pase, el aporte del talento femenino sin duda será enorme”, una inclusión que, sin embargo, no debe ser forzada. Sus proyecciones apuntan a que las startups tendrán que “apretarse el cinturón”, en términos de inversión.



# “IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES NOS PERMITIRÁ CONVERTIRNOS EN UN MEJOR PAÍS”

Con el fin de romper estereotipos de género, la fundación y red internacional Inspiring Girls, busca vincular a mujeres referentes de diversos rubros con niñas y jóvenes mujeres, para lograr ampliar sus expectativas y oportunidades laborales para su futuro.

Macarena Salosny, presidenta de la entidad, explica que la fundación entrena a mujeres con herramientas de storytelling y comunicación, para que luego ellas puedan explayarse en diversos colegios -principalmente de sectores vulnerables- motivando a niñas y jóvenes.

“También desarrollamos Speed Dating temáticos, que es un formato en el que sacamos a las niñas del contexto escolar y las llevamos a una planta, oficina o lugar representativo”, dice Salosny.

**Enfocada en ser un agente de cambio para la incorporación femenina, la presidenta de la Fundación Inspiring Girls, Macarena Salosny, cuenta aquí los objetivos y proyectos de la institución.**

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

Un ejemplo de ello fue el Speed Dating de “Mujeres en aeronáutica”, en el cual 80 niñas pudieron visitar el centro de mantenimiento de Latam.

Así, desde que realizaron su primera actividad en agosto de 2017, Inspiring Girls ha logrado la “profesionalización de nuestra organización”. Como parte de ese proceso, la institución ha incorporado a más talentos femeninos que han generado impacto “en más de 10 mil niñas y mujeres en



estos años”, dice.

Seguir creciendo

Para Salosny, estos resultados están ayudando a que la institución afiance sus vínculos de largo plazo con diversas corporaciones de educación y colegios, entregando “una mejor experiencia y acceso a más actividades con nuestras speakers”.

“Nos hemos posicionado como una fundación sólida e innovadora, con una propuesta que es distintiva y que aporta valor a la sociedad”, añade. Por ello, uno de los focos para este año es llevar a cabo varios proyectos, entre ellos los encuentros InspirandoAndo, que, en colaboración con Finning, buscan descentralizar la labor de la fundación, llevando sus objetivos y vocerías a escuelas rurales.

Este mes, además, esperan inaugurar el nuevo centro de experiencias, ubicado en Lastarria 90, “un edificio que se transformará en un polo imperdible para todas las personas que estén interesadas en generar acciones para impulsar una sociedad más equitativa”, adelanta.

Y es que, para Macarena Salosny, ser pioneras es cargar una gran responsabilidad. No obstante, sostiene que trabajar por “impulsar la participación laboral de las mujeres nos permitirá convertirnos en un mejor país”.

## PUBLIRREPORTAJE

EN LÍNEA CON SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO FEMENINO:

# Verisure pone la equidad en el centro de su estrategia de talento

La empresa líder en la protección total de personas sigue construyendo y pavimentando el camino de la inclusión y equidad de género. Como parte de sus objetivos para 2023, Verisure refuerza este compromiso con acciones que buscan fomentar la participación de la mujer, impulsar el desarrollo profesional y avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

Este año Verisure —firma líder de la industria de la seguridad en Chile— sigue construyendo una cultura que apuesta por la equidad de género, potenciando el talento femenino, facilitando espacios para el desarrollo y empoderamiento de las mujeres, y ofreciendo oportunidades que permitan el cierre de brechas.

“Las organizaciones tenemos el poder de promulgar el cambio y contribuir a una sociedad más equitativa, creando iniciativas que rompan el ‘Techo de Cristal’, es decir, las creencias limitantes que impiden el desarrollo de muchas mujeres. Queremos cambiar los ‘no puedo’ por ‘puedo hacerlo’ con herramientas y acciones que inviten a pensar, soñar sin límites y promover esta visión”, sostiene Nathalia Salazar, directora de RRHH de Verisure.

Por ello, en 2023 seguirán cimentando este camino con varias iniciativas. Una de ellas es el programa WomenUp, acción que fomenta el talento femenino, brindando herramientas y conocimientos relevantes que impulsen el desarrollo de las futuras líderes.



Nathalia Salazar, directora de RRHH de Verisure.

A la vez, desde 2022 están trabajando con la fundación Inspiring Girls, a través de un selecto grupo de líderes que fueron seleccionadas por su desempeño para recibir un coaching de la organización, y que realizaron una charla para niñas y adolescentes. Este año serán 20 las voluntarias que tendrán la responsabilidad de transmitir sus historias de éxito y crecimiento para inspirar a jóvenes estudiantes.

### Nuevas oportunidades

Para continuar este camino, junto a Fundación Emplea, en 2023 esperan aumentar la cuota femenina en la empresa a un 40%, lo que equivale a la contratación de aproximadamente 50 mujeres. “Haremos los cambios y las adaptaciones necesarias para crear puestos atractivos para las mujeres con foco en áreas de Ventas y Mantenimiento”, comenta Salazar.



Visita al Liceo Comercial Bicentenario Diego Portales de Rancagua, donde Verisure realizó dos capacitaciones: Taller de Empleabilidad y Especialidades en Tecnología.

Al mismo tiempo, y junto a Fundación Tecfem la firma busca derribar las brechas de género, incentivar el emprendimiento y apoyar la ocupación laboral de las mujeres en carreras técnicas y profesionales STEM, y por el momento han brindado prácticas a diversas estudiantes en cargos que regularmente son ocupados por hombres.

“En nuestro caso, sabemos que nos queda camino por recorrer como organización y sociedad, pero con prácticas que construyan un mundo más equitativo, protegeremos no solo el presente, sino también el futuro de nuestras personas”, concluye la directora de RRHH de Verisure.

# GUÍA PARA INVERTIR: EXPERTAS DELINEAN LOS INSTRUMENTOS PARA HACER CRECER EL PATRIMONIO

“**H**istóricamente han sido los hombres los encargados de administrar el presupuesto familiar, porque perciben rentas más altas y se han educado en carreras afines a los negocios”, afirma Viviana Véjar, docente investigadora del Centro Interdisciplinario de Humanidades y Ciencias Sociales Faro de la Universidad del Desarrollo.

Sin embargo, esta realidad está cambiando. El ingreso de la mujer a carreras “más masculinas” y su acceso al mercado laboral y a sueldos más altos han llevado a que quieran cuidar su patrimonio y administrar sus propios recursos: “Se vuelven capaces de destinar parte de su renta al ahorro, que finalmente se traducirá en un instrumento de inversión financiero”, dice Véjar.

Reinalina Chavarri, directora del Observatorio de Sustentabilidad de la FEN de la U. de Chile, aporta que un estudio de Fidelity que considera 10 años demostró que las mujeres ganaron 0,4 puntos porcentuales más que los varones: “Una de las razones es que las primeras compran y venden la mitad de lo que hacen los clientes hombres. Pero la inversión no tiene distinción por género, depende de la capacidad de participar en este tipo de instrumentos”.

Para Blanca Vives, CEO de PotenciaEmpresas.cl, antes de invertir hay que responder preguntas clave, como el objetivo de la inversión, si se busca para ahorro o para comprar algo a futuro y definir el monto

**Tiene dinero ahorrado o quiere destinar algo de su sueldo a inversión. Hoy existen diversos instrumentos financieros que permiten dar un paso más allá del ahorro para hacer crecer el dinero. Una estrategia en que poco a poco incursionan las mujeres.**

POR FRANCISCA ORELLANA

disponible. También la tolerancia al riesgo, la rentabilidad deseada, la liquidez, el plazo deseado para ver las ganancias, los costos asociados, la tributación y la garantía de la inversión.

## Las alternativas

**Depósito a plazo:** Véjar explica que son instrumentos confiables. “Cuando las tasas de interés están altas -como ahora- son aconsejables porque son una medida para paliar la pérdida del poder adquisitivo ocasionado por la inflación”, dice. Hay que ver que las tasas de interés nominales ofrecidas por la institución financiera deben ser mayores que la inflación para que resulte atractiva la inversión. Vives considera que son para mujeres menos tolerantes al riesgo: “Se pueden invertir desde \$5.000 y obtener ganancia en siete días. Es de los que menos rentabilidad tiene, pero entrega un retorno seguro”.

**Inversión inmobiliaria:** “La tierra es finita, por lo que es una excelente opción, aunque requiere planificación financiera y un monto mayor disponible”, destaca Vives. Valeria Leiva, product Marketing Manager y Asesora Inmobiliaria de Propital, explica que hay opciones para invertir en el rubro: está el crowdfunding inmobiliario, que reduce los costos

y barreras de entrada. “Puede ser atractiva cuando se cuenta con menor cantidad capital”, comenta. Invertir en terrenos también puede ser rentable, de acuerdo a su ubicación, mientras que la renta inmobiliaria permite generar ingresos pasivos y estables a largo plazo. Priscilla Salamanca, gerente comercial de Crece Inmobiliario, acota que lo bueno es que las propiedades son heredables, de bajo riesgo y alta rentabilidad y complementan la jubilación.

**Índices bursátiles:** Para invertir en el índice S&P500 (Estados Unidos) no es necesario un bróker, “por lo que los costos de transacción son más bajos. Este índice ha soportado varias crisis económicas, las variaciones a corto plazo pueden ser volátiles pero a largo plazo se ha comprobado que la tasa de rentabilidad promedio anual ha sido del 8%”, dice Véjar, y resalta que no aconseja por ahora fondos mutuos o acciones para lograr resultados de corto plazo, “porque los inversionistas están apostando por otros instrumentos que aprovechan las altas tasas de interés y están

vendiendo sus posiciones en la bolsa”.

Yarela Flores, académica de Ingeniería Comercial de la Universidad San Sebastián, agrega que está el índice Stoxx 600 en Europa o el Nikkei 225 en Japón, que pueden servir para invertir en forma muy diversificada para reducir el riesgo. “Las operaciones se pueden hacer a través de bancos, corredoras de bolsa o en fondos mutuos Exchange Traded Fund que cotiza en la bolsa, que cobra comisiones más bajas”, recomienda.

**¿Las criptomonedas?:** Las monedas virtuales llegaron para quedarse. Sin embargo, son volátiles: “Podría perderse toda la inversión súbitamente, puesto que no presentan valor intrínseco y solo tienen valor porque existe la confianza de que alguien desea comprarlas”, destaca Flores. Salamanca destaca que las principales monedas -como Bitcoin o Ethereum- cayeron en 2022 cerca de 65%, “y este 2023 presentan un incremento de 42%. Pueden ser buena opción, pero siempre pensando en el largo plazo, ya que son demasiado riesgosas”.

“La inversión no tiene distinción por género, depende de la capacidad de participar en este tipo de instrumentos”, dice Reinalina Chavarri, del Observatorio de Sustentabilidad de la FEN UChile.



EXCELENCIA Y DIVERSIDAD AL SERVICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN:

# Las mujeres detrás de FI Group, la consultora líder en gestión de proyectos certificados en la ley de I+D en Chile

Con más de 22 años de trayectoria, FI Group es una consultora de origen franco-español, líder a nivel mundial en Gestión de Beneficios Tributarios y Financiamiento Público para iniciativas de Investigación, Desarrollo e innovación (I+D+i). En Chile está presente desde hace una década, destacando por la expertise de su equipo y una visión basada en la equidad e igualdad de oportunidades para todas las personas. Una historia de talento, inclusión y diversidad, como claves para el éxito.

Con 42 oficinas en 14 países de 3 continentes, FI Group se estructura en base a Hubs Operativos, uno de los cuales corresponde a América, el cual se divide en tres regiones: Norteamérica, Brasil e Hispanoamérica. Nuestro país pertenece a esta última región, donde FI Group tiene dos oficinas: Chile (la más antigua, con 10 años de presencia) y Colombia (5 años).

En nuestro país, esta consultora cuenta con más de 400 clientes, más de \$126.000 millones certificados en proyectos de la ley de I+D, que representan el 22% del total nacional, lo que la convierte en la consultora líder en nuestro país en cuanto a monto certificado bajo dicho cuerpo legal.

Pero la excelencia de FI Group va más allá de su core de negocios, porque también refleja su visión de equidad e igualdad de oportunidades al interior de la organización, donde la inclusión de la mujer es una dimensión fundamental.

Mariett Urbina, directora de Hispanoamérica de Negocios de FI Group, señala: "En el mundo STEM las mujeres siempre hemos sido minoría. Nuestro foco es el financiamiento, pero específicamente para proyectos de I+D+i, por lo cual hemos ido potenciando perfiles en esa dirección en diferentes áreas de la consultora, que hoy en muchos casos son ejercidos por mujeres con vasta experiencia en ciencia y tecnología. Pero no solo hemos potenciado ese tipo de perfiles, sino que además han llegado a la alta dirección de la empresa en Chile, e incluso exportándolos para cargos regionales".

Precisamente, FI Group en Chile destaca por el liderazgo de sus mujeres en el concierto de la empresa en la región. "Tenemos talento local, pero también desde nuestro país se

**Las cifras son elocuentes: los equipos de FI Group en Latinoamérica lo componen en un 49% hombres y en 51% mujeres, demostrando el compromiso de la compañía con la equidad y acceso a oportunidades de mujeres en ocupaciones STEM.**



De izquierda a derecha: Carolina Cortés, Hispanic-American Control Manager; Herna Reyes, Consulting Manager Chile; Mariett Urbina, Hispanic-American Markets Director; y Paola Pezo, Hispanic-American Innovation Manager. Todas ellas de FI Group.

están potenciando dichos perfiles hacia los distintos países donde trabajamos. Es decir, no tan solo con una visión que levanta liderazgos locales, sino también generando un liderazgo regional de nuestros perfiles", destaca Paola Pezo, gerenta de Innovación y Estrategia para Hispanoamérica de FI Group.

En ese contexto, hoy en día quienes lideran las diferentes áreas de FI Group en

## La visión de la CEO María Corominas

"FI Group es, sin duda, una empresa en que el trato entre hombres y mujeres es igualitario y en la cual una mujer va a encontrar exactamente las mismas oportunidades de desarrollo profesional que un hombre", afirma María Corominas, CEO de FI Group desde la oficina de Barcelona, quien agrega que muchos puestos de responsabilidad, de managers y de top management están ocupados por mujeres y los planes de carrera desarrollados no distinguen un género de otro. "Yo misma soy un ejemplo de esta realidad, por lo que personalmente hago un llamado para que las mujeres sigan desempeñando su trabajo a un excelente nivel y busquen sus oportunidades de crecimiento en la estructura organizativa de la empresa", finaliza la ejecutiva.



Hispanoamérica, son en su mayoría mujeres. "En todo caso, en general tenemos la política de que la contratación intente ser balanceada entre hombres y mujeres, donde el criterio es que las oportunidades se van dando según el desempeño", observa Mariett Urbina. Y para ello, en FI Group apoyan el desarrollo de sus colaboradores y colaboradoras, bajo un principio clave: la equidad. Paola Pezo complementa: "Acá todas las personas tienen oportunidades, y la empresa adapta sus lineamientos según las necesidades particulares; por ejemplo, si una persona tiene hijos, se adaptan los horarios. Ese mismo principio de equidad se aplica también en el caso de la comunidad LGBTQ+ o en cualquier otro que lo amerite".

El equipo humano de FI Group Chile destaca por su talento y compromiso. Y para contribuir a que eso sea posible, bajo el concepto de Team Building ("construcción de equipos"), la consultora despliega un programa de capacitación interno muy interesante, no solo en temas "duros" o de carácter técnico, sino también en habilidades blandas.

Consecuente con eso, la visión de la compañía en torno al desarrollo de su gente, más que en un grupo determinado como las mujeres u otro, se enfoca simplemente en las personas, entendiendo que cada quien tiene su situación personal y laboral, bajo el principio de la igualdad de oportunidades. Conscientes de que tal principio es valio-

so para la sociedad en su conjunto, cada año en la empresa buscan una causa para apoyar, siendo el 2022 esa ayuda para Inspiring Girls, una Fundación y Red Internacional cuya misión es aumentar la autoestima, la ambición profesional y expectativas laborales de las niñas en edad escolar.

Asimismo, en FI Group saben por experiencia propia que la diversidad es un valor que genera crecimiento para las personas, las organizaciones y los países, al ampliar las visiones y el entendimiento de diferentes realidades. Por ejemplo, en su oficina en Chile ya hay personas de cuatro nacionalidades, quienes van generando una visión de compañía desde esas experiencias y horizontes personales de vida, sin discriminar por factores socioeconómicos, culturales, religiosos o de otra índole.

Paola Pezo profundiza: "Acá no importa ni tu origen, ni tu apellido ni tu nacionalidad, lo que importa es tu talento, y eso nos ayuda a construir una visión de compañía bastante universal, que nos enorgullece. En España, Chile, EE. UU. o cualquier otro país donde estamos, nuestro 'ADN FI', como le llamamos, es una forma de ver la vida, el trabajo y un marco para tratarnos con respeto entre nosotros y con nuestros clientes".

## Sobre la ley de I+D y FI Group

Gracias a su amplia experiencia de más de 22 años en distintas industrias y áreas del conocimiento, FI Group asesora a sus clientes sobre cómo optimizar sus inversiones en actividades de I+D+i e impulsar el crecimiento de las distintas empresas y países.

En el caso de Chile, su consultoría le permite gestionar los servicios de Incentivos Tributarios a la I+D, establecidos en la Ley de Investigación y Desarrollo (I+D) N° 20.241 (mod. N° 20.570), desde todas las perspectivas y ángulos posibles, brindando a sus clientes un servicio de calidad, abarcando todas las etapas de su desarrollo. Esta ley permite a las empresas privadas que invierten en I+D una reducción en el pago del impuesto de primera categoría, equivalente al 35% del gasto aceptado. El contribuyente tendrá derecho, además, a rebajar como gasto necesario para producir la renta, independiente del giro de la empresa, el 65% de los gastos efectuados en I+D.

Este año 2023, FI Group Chile apuesta a democratizar y mejorar el uso de esta ley.

<https://cl.fi-group.com>

# EL ROL EN LA INDUSTRIA DEL RECICLAJE

El 60% de quienes integran la Asociación Nacional de Recicladores de Chile son mujeres. Un escenario que muestra el auge de la participación de ellas en una industria que hoy es impulsada por medidas a nivel nacional como la implementación de la Ley REP, una herramienta para responder a la crisis climática. Aquí, dos lideresas de distintas entidades en este sector reflexionan sobre los principales desafíos para continuar potenciando la presencia femenina. POR ANDREA CAMPILAY

“CADA VEZ MÁS LOS CARGOS ASOCIADOS A LA SUSTENTABILIDAD SON OCUPADOS POR MUJERES”



Nathalia Silva, gerente de Economía Circular ReSimple, comenta cómo la mujer ha llegado a posiciones de liderazgo dentro de la industria y las oportunidades de crecimiento.

Una de las iniciativas que supone una carrera contra el tiempo en el mundo del reciclaje es la implementación de la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (Ley REP), cuya entrada en vigencia está fijada para septiembre de este año.

“La Ley REP contempla el financiamiento para lograr que los envases se valoricen, ya que es en ese momento que se cumplen las metas. El objetivo es asegurar que el envase se convierta en una nueva materia prima para volver al mercado y reducir con esto la extracción de materias primas vírgenes”, explica Nathalia Silva, gerente de Economía Circular ReSimple, quien destaca que este es uno de los grandes desafíos que enfrentarán las industrias, pues quienes no comprendan el modelo de negocios comenzarán a encarecer sus envases poniendo en riesgo la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

Asimismo, los recicladores de base tendrán un rol clave en esto, pues “ellos serán quienes operen las instalaciones de recepción y almacenamientos (IRA) a nivel nacional, que son como los puntos limpios que hoy conocemos. Adicionalmente, podrán participar en la gestión de recolección casa a casa de las comunas, sobre todo, en aquellos lugares donde no es viable el ingreso de camiones”, detalla.

Un escenario que abre la pregunta sobre los espacios de inclusión que existen para las mujeres dentro de esta industria considerando que, según un estudio de Acción Empresas, al 2021 el 60% de las personas que trabajaban en organizaciones o iniciativas en pro del reciclaje eran mujeres. En ese sentido, Silva señala que las mujeres tienen un rol natural en la gestión, conservación y consumo de los recursos, por lo que “este acercamiento a la vida cotidiana nos permite encarar temáticas ambientales con un sentido de realidad, ser más conscientes y responsables. Es así que cada vez más los cargos asociados a la sustentabilidad son ocupados por mujeres”.

De igual manera, Silva comenta que a nivel nacional el escenario aún es “muy inmaduro” en cuanto a negocios sustentables, lo que abre grandes oportunidades para innovar. “En la actualidad, ya existen iniciativas que se alinean con este objetivo, y que tienen a grandes emprendedoras a la cabeza”, dice, destacando marcas como Freemet, que liderada por dos mujeres vende productos de limpieza amigables con el medio ambiente, y el trabajo de las recicladoras de base que “hoy son la cara visible del reciclaje y que se están preparando para seguir creciendo en su oficio”.

“ES IMPORTANTE QUE EN ESTE SECTOR SE LIDERE DESDE LO FEMENINO”



Desde la Asociación Nacional de la Industria del Reciclaje, Antonia Biggs, reflexiona sobre los desafíos que enfrenta la industria, como por ejemplo la brecha salarial.

El reciclaje es una arista de la industria sustentable donde las mujeres han destacado por su participación, pero que aún presenta ciertas brechas en materia de equidad de género. “Las industrias de impacto positivo, como lo son las dedicadas al reciclaje y al manejo de residuos, de por sí y en su esencia buscan recuperar y hacerse cargo de materiales para que no terminen en la naturaleza. Es importante que en este sector se lidere desde lo femenino”, comenta Antonia Biggs, gerente general de la Asociación Nacional de la Industria del Reciclaje (ANIR A.G.).

“Lo femenino se vincula a un sistema colaborativo. Para que el reciclaje domiciliario, por ejemplo, sea exitoso en los próximos años se requiere mucha colaboración de todos los actores involucrados: ciudadanía, recicladores de base, municipios, ministerios, gobiernos regionales, sistemas de gestión y gestores. Por tanto, el rol del liderazgo femenino toma mucha fuerza y relevancia”, puntualiza.

De igual manera, Biggs destaca que cada vez más gerentas generales, directoras, CEO, dueñas y creadoras de empresas vinculadas al reciclaje y jerarquía en el manejo de residuos se integran a la ANIR y relata que en 2022

sumaron nueve empresas nuevas, de las cuales seis están encabezadas por mujeres. Además, comenzando este 2023, la primera empresa en sumarse al gremio es liderada por una mujer.

“Hoy siendo 60 asociados, tenemos ya un 20% de mujeres encabezando esta industria. Sin duda podemos llegar a un 50% y el espacio más ocupado es el de mujeres que han levantado sus propias empresas desde cero en esta materia”, afirma, agregando que el hecho de que haya una mayor participación de las mujeres como recicladoras de base responde a un instinto de ellas por cuidar a otros. “Por lo mismo, creo que cuidar nuestro entorno y recuperar materiales que puedan valorizarse es innato al género femenino”, acota, mientras reconoce también que la industria aún presenta desafíos en materia de brecha salarial y estereotipos de género.

Se trata de demandas que son conocidas por Biggs y sobre las cuales asegura aún falta encontrar un equilibrio dentro de la industria. “La brecha salarial sigue siendo un desafío, a pesar de las bondades que se estrenan cuando una mujer asume situaciones de poder que incluyen una mirada sistémica de la realidad y una forma genuina de relacionarse con las personas” concluye.

Los últimos incendios en la zona sur de Chile han hecho recordar que el cambio climático es una realidad.

“Sus efectos los estamos viviendo hoy y las proyecciones señalan que las condiciones de amenaza que propician el cambio climático, incluyendo eventos extremos, serán cada vez más frecuentes e intensos”, señala la ministra del Medio Ambiente, Maisa Rojas.

A su juicio, “el desafío de enfrentar la crisis climática es tan grande que requeriremos de todas y todos, reconociendo que las personas interactúan de manera diferente con el medio ambiente, por lo que la diversidad es un valor para captar diferentes experiencias que nos permitirán llegar a soluciones más integrales. Entonces, para encontrar una visión diferente y nuevos métodos, el único camino es convocar a las mujeres en la búsqueda de las soluciones climáticas”.

Y es que la formación cultural de la mujer para el cuidado puede ser útil para también cuidar el medio ambiente y, de esa manera, enfrentar la crisis de cambio climático, cree la ministra.

Por ello, “necesitamos a más mujeres tomadoras de decisiones en temas de cambio climático, porque pueden aportar diversidad para soluciones innovadoras a problemas complejos. Por el

## “NECESITAMOS A MÁS MUJERES TOMADORAS DE DECISIONES EN TEMAS DE CAMBIO CLIMÁTICO”

Para la ministra del Medio Ambiente, Maisa Rojas, incluir la mirada femenina en este ámbito es clave, por la diversidad que ellas aportan para solucionar problemas complejos.

POR RITA NÚÑEZ B.

contrario, sin la inclusión de la mitad de la población mundial es poco probable que mañana se hagan realidad las soluciones que nos brinden un planeta sostenible y un mundo en el que haya igualdad de género”, opina.

Si bien reconoce que, a diferencia de otros sectores o temáticas, en la agenda ambiental y climática hay una importante participación de mujeres, advierte que aún existe una importante brecha en la participación de ellas en los espacios de toma de decisión en los ámbitos económicos, políticos y sociales. “Necesitamos potenciar el liderazgo femenino, para que esté presente en todos los es-

pacios de la vida. Somos la mitad de la población y no es aceptable tener discusiones de cualquier tema público sin representación de las mujeres”, considera.

Por otra parte, “las mujeres son importantes agentes de cambio y han tenido un importante rol en las economías domésticas, nacionales, regionales, locales y en la gestión ambiental. Han promovido acciones que fortalecen la seguridad alimentaria, contribuyen a la reducción de riesgos y desastres y a la resiliencia del cambio climático en diferentes niveles, desde las guardadoras de semillas hasta Christiana Figueres”, puntualiza.



### PUBLIRREPORTAJE

ITAÚ CONSOLIDA PARIDAD DE GÉNERO:

## “Al avanzar en inclusión y diversidad podemos conocer mejor a las personas y enriquecer nuestro rol como banco del futuro”

Entender la diversidad y la equidad como factores que favorecen la cultura institucional ha sido el foco de Itaú en los últimos años. Por ello, ha implementado una serie de iniciativas que apuntan en esa dirección, las que han permitido que hoy sea un banco paritario.

Más de la mitad de la comunidad “ituber”, como se denomina a quienes trabajan en el banco Itaú, son mujeres. Esto es fruto del esfuerzo para fortalecer las políticas de equidad de género al interior del banco.

“El 51% de la dotación somos mujeres, lo que demuestra nuestro compromiso con el liderazgo femenino, ya que la gestión ética y la rentabilidad de las organizaciones se relacionan positivamente con una mayor diversidad de género”, comenta la gerenta de Sustentabilidad, Claudia Labbé, quien además enfatiza la importancia de una transformación donde hombres y mujeres aporten en la co-construcción de una sociedad equitativa.

En 2021, la institución lanzó uno de sus proyectos más ambiciosos, el programa iElla, donde mujeres líderes dentro de la empresa imparten mentorías y talleres a las colaboradoras del banco para potenciar su desarrollo profesional. De esta forma, han logrado

formar una colectividad de alrededor de 200 mujeres.

“iElla se ha fortalecido para continuar avanzando en la equidad de condiciones y desarrollar habilidades sin distinción, aportando valor a un mundo que es diverso y a equipos que se complementan en sus diferencias para estar al servicio de las personas”, afirma la facilitadora de iElla y Product Owner Senior de Comunidad Inversiones, Paula Castro.

En este programa, las facilitadoras y las participantes adquieren herramientas, habilidades y conocimientos para el empoderamiento femenino y el impulso de la equidad de género. “Las colaboradoras construyen relaciones y empujan la inclusión y diversidad en Itaú”, comenta Claudia Labbé.

#### Aportar en roles tradicionalmente masculinos

Para promover la conversación y la participación femenina en roles históricamente



Primer encuentro presencial Mujeres iElla “Aprendizajes de liderazgos e Inclusión” (26 de julio 2022).



Primer encuentro Comunidades iElla 2023 para seguir avanzado juntas (19 de enero 2023).

masculinos, el banco desarrolló el Programa Itaú Tech Talent, que cuenta con instancias específicas de atracción de talento tecnológico femenino.

Todos estos esfuerzos hicieron que Itaú fuera destacada como una de las mejores

empresas para las profesionales jóvenes, según el ranking Employers for Youth (EFY) Talento Femenino 2022 de FirstJob.

“Este reconocimiento, nos llena y nos impulsa a seguir trabajando en la generación de espacios que potencien el talento de nuestras itubers”, indica la líder de Atracción de Talento, Isabel de la Carrera.

Durante el Mes de la Mujer Itaú impulsará iniciativas para que los colaboradores reflexionen en torno a la

diversidad y la equidad. Habrá jornadas de conversación lideradas por las facilitadoras, charlas sobre mujeres en el área de las ciencias y la tecnología, se entregarán distinciones, entre otras instancias.

# LAS CLAVES PARA QUE UN ESPACIO LABORAL SEA ATRACTIVO Y CONVENIENTE PARA ELLAS

La importancia que ha cobrado la equidad de género en el mercado laboral ha incrementado las oportunidades de trabajo para las mujeres, especialmente en aquellas empresas que están impulsando cambios profundos en sus culturas organizacionales. Así lo demuestra el estudio Employers For Youth (EFY) Fem Chile 2022 de FirstJob, que se realizó por primera vez en el país y cuyas conclusiones entregaron interesantes resultados.

De acuerdo con la investigación y con los reportes de las empresas participantes del ranking, los tres atributos más importantes para atraer y retener a los talentos femeninos son el ambiente laboral (18%), aprendizaje y desarrollo (16%) y estabilidad laboral (11%).

Dentro de las buenas prácticas evidenciadas por el estudio y que hacen más atractivo un lugar para las mujeres resaltan la creación de políticas y comités



**Desarrollo de carrera y flexibilidad son las características más importantes para sobresalir como una organización interesante para las mujeres, además del ambiente y la estabilidad, según revela medición de FirstJob.**

de diversidad e inclusión, donde se levantan datos, se identifican oportunidades y se promueven acciones destinadas a generar espacios de trabajo con igualdad de condiciones. Otras prácticas como las políticas de reclutamiento sin sesgos de género; la comunicación de vacantes laborales sin estar asociadas a hombres o mujeres; la sensibiliza-

ción y educación al interior de la organización; y la implementación de visiones inclusivas son también muy valoradas.

## Desarrollo y flexibilidad

Desde FirstJob subrayan que lo que hace atractivo un lugar para el talento femenino no se diferencia mucho de lo que buscan los jóvenes en general, aunque sí

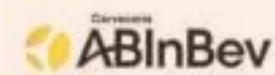
varían las razones por las que demandan estos atributos: desarrollo de carrera y flexibilidad son las características más importantes para sobresalir como una empresa interesante.

“Para las mujeres es importante poder proyectar un desarrollo de carrera en la organización, donde tengan igualdad de condiciones y oportunidades para ocupar cargos de liderazgo y el acompañamiento necesario desde el inicio. Por otra parte, destaca la flexibilidad, entendida como un concepto amplio, donde los beneficios y los horarios de trabajo

permitan el balance entre los distintos roles e intereses que pueda tener cada una”, especifican desde la firma que conecta a jóvenes profesionales con empresas en la búsqueda de su primer trabajo o práctica profesional.

Sobre las buenas prácticas que podrían ser replicadas por el ecosistema corporativo en general, desde FirstJob afirman que los programas de coaching y liderazgo son esenciales, así como el postnatal obligatorio para padres por el mismo tiempo que el de las madres y políticas de sueldo claras.

## PUBLIRREPORTAJE



### Cervecería AB InBev busca hacer realidad la equidad de género

Como cada marzo, la compañía realiza distintas actividades orientadas a seguir sensibilizando sobre lo que se conmemora el 8 de marzo.

En Cervecería AB InBev están convencidos que la equidad de género no es algo que deba estar en las agendas solo en un mes del año. Por ello, han diseñado una serie de herramientas, beneficios y programas para hacer real la equidad de género al interior de la compañía, potenciar sus comunidades y aportar a la co-responsabilidad.



Algunas de ellas son:

- 6 meses de almacenamiento de óvulos y espermatozoides.
- 1 año de almacenamiento gratis para la crío preservación.
- Prenatal para adopción de hij@s (hasta 42 días).
- Postnatal de 45 días obligatorio para padres y parejas mismo género.
- Red de acompañamiento “Mamás mentoras” para madres en proceso de gestación y con hijos de hasta 12 meses.
- Flex work con régimen especial para madres en días y horarios durante primeros dos años de vida.
- Charlas sobre fertilidad.
- Apoyo psicológico para padres/madres.
- Fundación “Amparar” para apoyo psicológico, financiero, trámites y legal por pérdidas gestacionales.
- Apoyo al matrimonio igualitario.
- Programa de empoderamiento femenino para líderes mujeres.
- Programa de mentoring para todas las mujeres de staff de la compañía.
- Programa de formación para mujeres en roles de operación.

## PUBLIRREPORTAJE

### Desarrollo de carrera y flexibilidad marcan la diferencia en la gestión del talento femenino

Según los resultados de la última edición del estudio Employers for Youth (EFY) Chile 2022, donde participaron más de 18.000 jóvenes profesionales, las principales brechas entre hombres y mujeres se orientan a aspectos como el desarrollo de carrera y la flexibilidad necesaria para equilibrar los distintos roles.

A pesar de que tanto hombres como mujeres consideran que en sus empresas existe diversidad en la contratación de colaboradores (74%), actualmente solo un 37% de las mujeres visualiza que las oportunidades de ascenso son iguales para todos (versus un 42% de los hombres) y sólo un 63% percibe que en su empresa se dan los espacios para que exista diversidad en posiciones de liderazgo (versus un 72% de los hombres).

Por otra parte, la flexibilidad y equilibrio vida trabajo también cobran mayor relevancia para el género femenino. Apenas la mitad de las encuestadas indicó que la carga laboral le permite tener un equilibrio entre su trabajo y vida personal, y solo un 58% afirma que se respetan los horarios de trabajo. Estas diferencias suelen estar



dadas en gran medida por la carga que representa asumir múltiples roles fuera del entorno laboral.

Estos datos apuntan a que si bien las iniciativas desarrolladas por las empresas para asegurar la diversidad en las contrataciones han dado buenos resultados, el foco ahora debe estar en garantizar que esas contrataciones cuenten con las mismas oportunidades de desarrollo de carrera a lo largo de su ciclo de vida en la organización, independientemente del género, así como el rol social de educar e incentivar el equilibrio de los roles entre hombres y mujeres.

Puedes conocer más de estos resultados en la web: [www.efy.global](http://www.efy.global)

# “ES IMPORTANTE QUE LAS JÓVENES TENGAN LA VISIÓN DE QUE LAS MUJERES ESTAMOS PRESENTE EN LA INDUSTRIA FINANCIERA”

Con una larga trayectoria en la industria financiera, Pamela Auszenker es hoy vicepresidenta de CFA Society Chile (Corporación de Profesionales Relacionados con la Administración de Inversiones de Chile) y desde su experiencia ha visto un avance sostenido de las mujeres que participan tanto en el mundo financiero como de inversiones, rubros históricamente masculinos.

“Cuando yo partí trabajando, claramente eran mucho más bajos los porcentajes de mujeres que entraban al mundo financiero”, recuerda. Ni hablar de

**Pamela Auszenker, vicepresidenta de CFA, comenta las nuevas propuestas del sector que podrían ayudar en la meta de incentivar la participación de jóvenes mujeres en el sector financiero.**

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

mujeres que alcanzaban puestos de primer reporte o de directoras, añade.

Un dato clave es el del tercer Reporte de Indicadores de Género de las Empresas en Chile, que mostró que en las firmas que reportan a la CMF la participación femenina en los directorios solo llega a un 10,5%. “Y si uno ve los

altos cargos, hay un poquito más de un 21% de mujeres”, dice.

“Al pensar que como porcentaje de la población hay más mujeres que hombres, claramente que todavía tenemos una brecha

importante que ir cubriendo”, analiza Auszenker. No obstante, la vicepresidenta de CFA Society Chile, se mantiene optimista, pues desde la organización han visto cada vez mayor interés en

las empresas por potenciar el rol femenino.

## Los desafíos

Para Pamela Auszenker, la idiosincrasia de cada país es uno de los principales retos a superar para acortar las brechas. En el caso de Chile, la ingeniera señala que se debe empezar a trabajar incluso desde antes de la vida laboral, en las niñas y universitarias, exponiendo las oportunidades que pueden alcanzar y derribando prejuicios.

Frente a eso, la asociación creó el nuevo Comité de Mujeres de CFA, que tiene como objetivo “promover la participación femenina en la industria financiera y lograr que más mujeres obtengan el certificado entregado por CFA Institute”, dice. El grupo ya cuenta con 177 miembros en Chile y una de sus tareas es, justamente, presentar oportunidades.

“Es importante que las jóvenes tengan la visión de que las mujeres estamos presentes en la industria financiera”, afirma. Para ello, cuenta que se esperan realizar charlas y eventos en universidades mostrando las experiencias laborales en el rubro financiero, de la mano de mujeres referentes.

“Hay casos de éxito, y cada vez somos más mujeres que hemos logrado hacer nuestra carrera en la industria financiera”, añade.



**Tu punto partida, sí importa**

Somos una de las mejores empresas para las mujeres jóvenes en Chile

Queremos conocerte  
[www.ausenco.com](http://www.ausenco.com)

EFY. Fem Ausenco

# TRES MIRADAS DE TRES INDUSTRIAS: ASÍ IMAGINAN EL FUTURO DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA

¿Cómo cree o espera que será el escenario laboral dentro de diez años para las mujeres que son especialistas o están en vías de especializarse en temas de sostenibilidad? ¿Qué pasará con aquellas afectadas por la pandemia y el retroceso de la fuerza laboral femenina? ¿Cómo avanza y hacia dónde va la industria tecnológica en temas de igualdad y equidad? A esto responden tres expertas de tres industrias diferentes y coinciden en algo: el futuro será femenino. POR AIRAM FERNÁNDEZ

## Mujeres en sostenibilidad



**JOHANNA CABRERA**  
GERENTA DE SOSTENIBILIDAD  
DEL GRUPO LATAM.

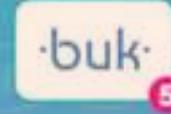
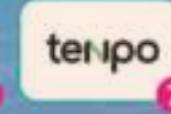
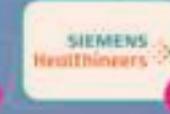
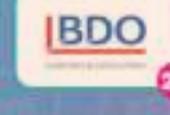
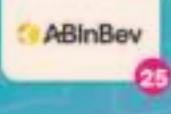
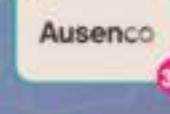
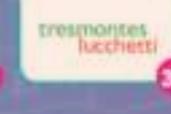
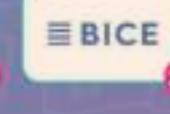
La creciente preocupación de la sociedad por la sostenibilidad, incluyendo aspectos críticos como el cambio climático, ha llevado a que cada vez sea más necesario contar con profesionales competentes y experimentados en esta área. Desde la diversidad, la mirada de las mujeres es esencial porque una mirada diversa es lo que, finalmente, permite tomar buenas decisiones a una organización.

Esto tiene que ver con un entendimiento desde la gobernanza de la empresa y, bajo esa comprensión, las líderes en sostenibilidad podemos reforzar la competitividad, ofrecer una visión crítica y aportar en agendas generales, como la reducción de los impactos ambientales, el trabajo conjunto para frenar el cambio climático, la migración a una economía circular, la protección de nuestros ecosistemas y la generación de valor compartido a nivel transversal.

Las mujeres líderes han demostrado su capacidad para dirigir iniciativas que no solo aseguran la conservación del medio ambiente, sino que también garantizan la igualdad de género y la participación de las comunidades. Espero un futuro ascendente y lleno de oportunidades en el ámbito de la sostenibilidad para las mujeres.

**EFY. Fem**

Felicidades a las empresas reconocidas en la primera edición de EFY Talento Femenino 2022

 1	 2	 3	 4	 5	 6	 7	 8
 9	 10	 11	 12	 13	 14	 15	 16
 17	 18	 19	 20	 21	 22	 23	 24
 25	 26	 27	 28	 29	 30	 31	 32

Participa con tu empresa en la edición 2023  
Inscríbete gratis en: [www.efy.global](http://www.efy.global)

**firstjob**

## Conversar para avanzar



**KAREN SCARPETTA**  
GERENTE REGIONAL DE  
WEWORK LATAM.

Es momento de conversar y encontrar soluciones en conjunto para enfrentar esta importante situación: desde 2021 ha habido un retroceso de más de una década en materia de participación laboral femenina, como lo detalla el reporte de la CEPAL "Autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad en América Latina y El Caribe".

Un llamado para el mundo laboral, que levanta la alerta sobre qué hacer para revertir esta situación y tomar cartas en el asunto. Acá, tanto actores públicos como privados deben enfrentar posturas y definir cómo avanzar hacia la equidad o de lo contrario factores como la precariedad laboral y la contracción económica pueden agravar la situación financiera de los hogares donde las mujeres son las sostenedoras.

Para enfrentar el desafío es necesario hablar sobre este escenario, porque solo así se podrá trabajar para mejorar la compleja situación que enfrentan las mujeres de la región latinoamericana. Debemos establecer una meta, donde de aquí a 10 años, las mujeres se encuentren en un escenario mejor a como estaban antes de la pandemia, es decir, que sean parte fundamental del mundo laboral y la equidad salarial sea una realidad y no un discurso.

Con este debate, y juntas, ya no existirán techos de cristal que no podamos romper. Conversar sobre temas polémicos nos ayudará a dar lo mejor de nosotras mismas para ser cada vez más escuchadas.

## El futuro de la industria Tech necesita más mujeres



**MARÍA JULIA COMPIAMO**  
GLOBAL MARKETING  
MANAGER DE NEORIS.

En Chile, las mujeres representan el 35% de los trabajadores de la industria de las Tecnologías de la Información (TI), según el estudio "Demanda de Mujeres en la Industria Tecnológica en Chile", realizado por la ONU. El 8 de marzo nos invita a reflexionar sobre el futuro del escenario laboral para las mujeres en esta industria, la cual crece a pasos agigantados. ¿Cómo será en 10 años?

Sin duda, este escenario cambiará. Muchas jóvenes se están formando en carreras tecnológicas, abriéndose a romper los paradigmas de que estos oficios son meramente para hombres. Igualmente, cada vez más, vemos los esfuerzos del sector empresarial, junto con gobiernos y el sector educativo, para promover que más mujeres se unan al mundo TI.

Las empresas de tecnología tenemos un gran desafío: propiciar un escenario laboral más amigable para la próxima década y años por venir. En este sentido, es fundamental que las compañías apoyen el desarrollo profesional de las mujeres, invirtiendo en ellas y ofreciéndoles las herramientas necesarias para seguir potenciando sus carreras. Además, es imprescindible ofrecerles oportunidades para que desarrollen las habilidades de liderazgo necesarias para tener éxito en su empresa y profesión.

### GRUPO DF

DF • DFLIVE • EMS • ED • BAZARIED

Directora: Marily Lüders / Subdirectora: Teresa Espinoza / Gerente Comercial: José Ignacio De la Cuadra / Editora: Claudia Marín / Director Creativo y Arte: Rodrigo Aguayo  
Coordinadora: Marcia Aguilar / Dirección Edificio Fundadores, Badajoz 45, pisos 10 y 11, Las Condes, Fono: 23391000 / e-mail: buzondf@df.cl / Impreso por COPESA IMPRESORES S.A., que sólo actúa como impresor.  
Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación.

## PUBLIRREPORTAJE

EN EL MARCO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER:

# Camila Zacharias: "En la ACHS tenemos la convicción de que más mujeres construyen mejores espacios de trabajo"

La gerente divisional de Personas de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) detalló los avances en materia de equidad al interior de la organización y dio a conocer algunas de las acciones que asumirán este 2023 para seguir potenciando el desarrollo femenino.

La conmemoración del Día Internacional de la Mujer es una fecha que llama a la necesaria reflexión sobre la equidad de género. Un tema que para la ACHS es clave es la creación de espacios de trabajo sanos, seguros y diversos, siendo un compromiso permanente en toda la organización. Un ejemplo concreto de esto es la evolución de la participación femenina en puestos de liderazgo, alcanzando un 53% a nivel de jefaturas y un 45% en subgerentes y gerentes.

La Gerente Divisional de Personas de la ACHS, Camila Zacharias, afirma que "En la ACHS tenemos la convicción de que más mujeres construyen mejores espacios de trabajo. Por esta razón, estamos implementando diversas estrategias que nos permiten sensibilizar, tanto dentro de nuestra organización como a nuestras entidades adheridas, sobre el valor y aporte de las mujeres en el mundo del trabajo".

Además, en 2022 se fortaleció la Política de Equidad, Inclusión y Diversidad, con la creación de la red "Con todos, por todas", un espacio donde participaron más de 100 colaboradoras y colaboradores de manera voluntaria y se co-construyeron diversas iniciativas para seguir avanzando en materia de equidad de género.

"Si bien hemos logrado accionar diversos aprendizajes en los últimos años, sabemos que nos queda un largo camino por delante.



**Camila Zacharias,**  
Gerente Divisional de Personas

Por ello, este 2023 llevaremos a cabo más iniciativas que nos permitan romper con las barreras asociadas al género, porque creemos que las mujeres son imprescindibles en las empresas, no sólo por su aporte en la construcción de mejores ambientes de trabajo y en la fidelización del talento, sino que también porque la equidad y la inclusión hacen que las organizaciones puedan tener mejores discusiones, tomar mejores decisiones, y, por ende, obtener mejores resultados", agrega Camila Zacharias.



Dentro de las acciones que buscan potenciar este año, está la creación de círculos de mentorías disponibles para todas sus colaboradoras, se habilitará el canal "Mujeres Notables", donde colaboradores podrán dar visibilidad a grandes historias de mujeres ACHS, y se lanzarán nuevos beneficios relacionados a avanzar en corresponsabilidad, como por ejemplo el bono maternidad y la extensión del postnatal masculino. Adicionalmente, para fomentar la reflexión de las temáticas de equidad de género a nivel sociedad, se encuentran diversos conversatorios disponibles para el público con tres focos principales: Participación Laboral Femenina, Liderazgo Femenino y Mejores Empresas.

Esto, con el objetivo de discutir los cambios que ha tenido el mercado laboral, como también los avances y desafíos la disminución de brechas de género.