

DF

DIARIO FINANCIERO®

EDICIÓN
ESPECIAL

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



IGUALDAD DE GÉNERO Y TALENTO FEMENINO EN LA INDUSTRIA

Mujeres que brillan hoy en el cine chileno

PÁG. 32

Encuesta IPSOS: la equidad no puede lograrse, a menos que los hombres hagan algo

PÁGS. 14 Y 15

La realidad del trabajo de las pescadoras en Chile

PÁGS. 64 Y 65

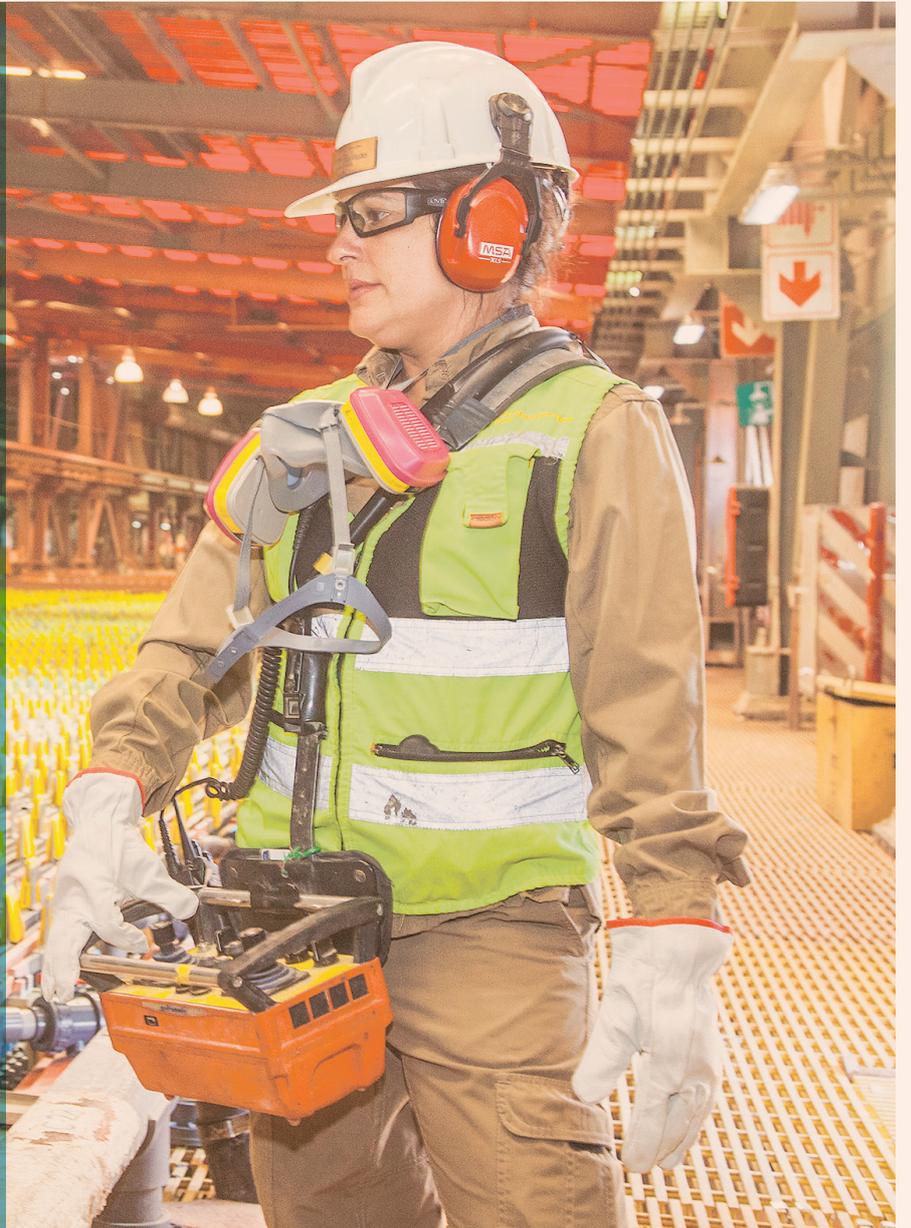


“Porque las Buenas Prácticas Laborales son hoy una ventaja competitiva. En PQC Consultores, somos líderes en implementar, capacitar y asesorar con estándares de Equidad de Género y Conciliación Laboral, Familiar y Personal, bajo la Norma NCH 3262:2021”



CÓMO LA MINERÍA SIGUE AVANZANDO EN INCLUSIÓN Y CUALES SON LOS RETOS QUE PERSISTEN

La atracción de más talentos femeninos ha llevado a la industria nacional al top 3 de las más inclusivas en el mundo, solo superada por Canadá y Australia. Sin embargo, aún hay tareas por delante. POR CLAUDIA POBLETE



Según datos del Monitoreo de Indicadores de Género de marzo de 2024, elaborado por la Alianza CCM-Eleva y dado a conocer esta semana, la participación de mujeres en la industria alcanzó en 2023 un 18% en el total de la gran minería. Un avance importante al considerar que en 2019 esta cifra era de menos de 9%, y que deja al país como uno de los tres que más han avanzado en inclusión femenina, superado solo por Canadá y Australia.

Jenny Rojas, vicepresidenta de la Cámara Minera, valora esta alza, fruto del trabajo del sector; sin embargo, pone un matiz: esta cifra debería aumentar más rápidamente, teniendo en cuenta que cada vez más mujeres están capacitadas para optar a cargos de liderazgo y toma de decisiones en la industria.

Para lograr una mayor inserción femenina, Rojas considera que es crucial romper algunos paradigmas. "Hoy con la robotización y la automatización, se requieren nuevas destrezas y conocimientos, y no solo fuerza física, que antes era un problema. Esto permite que mujeres de diversas profesiones u oficios puedan desempeñarse en los diferentes puestos de trabajo que componen una faena u operación", explica.

Coincide Alejandra Molina, gerenta general de Minnovex,

20,9%
ES LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS EMPRESAS MINERAS, SEGÚN DATOS DE LA ALIANZA CCM-ELEVA.

8,5
DE PARTICIPACIÓN LOGRAN LOS PROVEEDORES DE LA CADENA DE VALOR PRINCIPAL DE LA INDUSTRIA.



poniendo de relieve la importancia de retener talento femenino en una industria donde los trabajos por turnos y las faenas lejanas dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para ello es clave que más mujeres asuman puestos de liderazgo en la industria: "Si se considera el global de la dotación, un 11,8% de mujeres posee presencia de cargos directivos versus los hombres que concentran un 88,2%. Esto

sin duda pone límites a la carrera profesional", comenta Molina.

Carolina González, gerenta de Capacitación y Talento de Finning Sudamérica, releva también la importancia de contar con mujeres en los espacios donde se toman decisiones. "Cuando las mujeres están en posiciones de liderazgo en altos niveles de la organización y son capaces de poner el valor en la mesa de las decisiones que tiene que tomar la compañía, ob-

viamente eso genera una mayor tracción en materia de inclusión de más mujeres", asegura, y suma que los resultados de las empresas también se ven beneficiados con esa pluralidad de miradas.

"No se trata solo de cumplir una cuota de contratación de más mujeres. El posicionamiento en altos cargos es escaso y el proceso para llegar es desgastante", declara Gillian Armstrong, COO de la startup tecnológica Minverso,

quien además destaca que este problema no solo afecta a las empresas mineras, sino que muchas veces se traspassa a los proveedores de la industria.

Más productividad

Bora Hysi, senior consultant en SK Godelius, reflexiona sobre la calidad de los trabajos que provee la industria minera y la importancia de que se sigan abriendo oportunidades para que las mujeres accedan a esta actividad económica, sobre todo al considerar que la industria ha sido pionera en diversos cambios ligados a la innovación y las tecnologías.

“Tenemos una perspectiva diferente, que facilita la innovación y permite otros tipos de liderazgo a los que la industria está acostumbrada. En lo práctico, hemos tenido muy buenos resultados en la operación de maquinaria y equipos remotos, con operarias con atención al detalle y precisión”, expresa Hysi.

Según Laura Alvarado, líder del Comité de Socias de Women in Mining (WIM) y gerente de Integración del Proyecto de Adaptación Operacional en Minería Los Pelambres, es clave la inclusión de más mujeres al sector, ya que “la diversidad de género fomenta la innovación, la creatividad y la productividad, lo cual es esencial en una industria que enfrenta cons-

tantes desafíos. Además, la equidad de género en el sector minero contribuye al desarrollo social, económico y ambiental, reflejando una industria más representativa de la sociedad en general”.

Es por esto que BHP en 2016 -cuando el porcentaje de fuerza laboral femenina en la industria minera era de 7,5%- se propuso la meta de alcanzar el balance de género global a 2025. Hoy, la dotación de mujeres en la compañía llega al 40,4%. “En BHP hemos realizado mediciones que nos han demostrado que los equipos más inclusivos tienen bajas significativas en lesiones y una estabilidad de producción y una adherencia al plan de mantenimiento 11% más alta. Es decir, mayor presencia de mujeres también es sinónimo de mejor desempeño de los equipos”, declaran desde la minera.

Milagros Rosas, secretaria general de la Red de Ingenieras en Minas (RIM Chile), cree que se debe hacer énfasis en los beneficios que trae contar con equipos diversos en el desempeño de las empresas y proponer soluciones innovadoras que promuevan liderazgos femeninos. “Solo mediante la colaboración público-privada, la innovación en los espacios de trabajo y el compromiso conjunto se podrá crear una industria minera a menor escala más diversa, inclusiva y sostenible”, puntualiza

DESAFÍO: INCLUSIÓN EN PEQUEÑA Y MEDIANA MINERÍA Y PROVEEDORES

“No podemos negar que hemos tenido avances, sustentados en decisiones políticas y corporativas, para que las mujeres tengan un espacio a la par que el resto de los trabajadores; sin embargo, todavía siguen existiendo sesgos en materia de roles o puestos de trabajo, así como también una baja participación femenina en los puestos directivos en la industria, y con una marcada diferencia entre grandes empresas versus las medianas y pequeñas”, detalla Emilio Maldonado, director general de Factor Diverso, consultora que trabaja en un documento junto al Ministerio de Minería con recomendaciones para profundizar acciones relativas a la equidad de género e inclusión de personas de la diversidad sexual. En efecto, la pequeña y mediana minería y los proveedores aún están rezagados en la materia. Ricardo Garib, vicepresidente de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin), indica que para revertir esto es clave mantener una guía constante y la prueba es que entre los asociados a Aprimin la incorporación de mujeres es de 18% y sigue subiendo. “Ya se está viendo que la tecnología, el teletrabajo, la automatización de procesos, están haciendo que cada vez más mujeres, en todas las funciones, se incorporen a las plantas, minas, oficinas centrales”, expresa. Para Milagros Rosas, de RIM Chile, el atraso de la minería a menor escala se debe principalmente a “recursos limitados, una cultura organizacional tradicional y la falta de estrate-



gias específicas para ello”, los que a su juicio son obstáculos que se deben superar. En tanto, Carolina González, de Finning Sudamérica, suma la brecha educacional, pues aún son muy pocas las mujeres que egresan de carreras STEM de colegios técnico-profesionales, institutos o universidades. “Las empresas mineras más grandes pueden costear (y lo hacen) procesos formativos dentro de sus compañías, pero las compañías más pequeñas no tienen los recursos o el tiempo para preparar a sus colaboradores desde cero”, argumenta.

CON INTEGRACIÓN, JUNTOS HACEMOS LA DIFERENCIA EN MINERÍA

Confiamos en ellas, por eso las queremos en nuestro equipo, y nos comprometemos a potenciar y reconocer su talento para la minería.

▶ LLÁMANOS AL 229 277 000
FINNING.COM

TU SOCIO DE CONFIANZA

FINNING CAT

“PARA CONSOLIDAR LOS ESPACIOS DE LA MUJER EN LA MINERÍA, ES RELEVANTE UNA MEJORA CONTINUA DE LAS CONDICIONES LABORALES”

En el marco de una cena organizada por la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA), en agosto pasado, la ministra Aurora Williams invitó a mirar positivamente el avance de las mujeres en el sector: “Siempre he dicho que ese dato hay que mirarlo con optimismo, nos costó construirlo”.

Desde un histórico 8% de participación de mujeres en la industria, esta cifra alcanzó un 20,9% en 2023, según datos entregados esta semana por CCM-Eleva.

“La mayor participación femenina en la industria ha tenido también una evolución favorable en el segmento profesional y en cargos de toma de decisión, donde se ha incrementado a 19,8% el rol de las mujeres como directoras y gerentas”, destaca la secretaria de Estado, aunque reconoce espacios de mejora, particularmente entre

La ministra de Minería, Aurora Williams, destaca el aumento de participación de las últimas décadas, pero cree que aún hay oportunidades para integrar a más colaboradoras al sector. POR CLAUDIA POBLETE

los proveedores mineros, donde se registra un 8,5% de incorporación de mujeres, según CCM-Eleva.

Para la ministra, las razones tras la necesidad de contar con más mujeres en la minería son variadas, pero destacan dos. “La primera se relaciona con la justicia social, porque les otorga autonomía y empoderamiento económico a las mujeres que ingresan al mercado laboral formal, mejorando la calidad de vida de las familias chilenas”, asegura.

Pero también representa un beneficio para las empresas, ya que los lugares de trabajo diversos

cuentan con mayor variedad de perspectivas, buenos ambientes laborales y una mejora en su reputación.

Si bien mira los avances en materia de género con optimismo, la ministra Williams considera que “para que los roles y espacios de la mujer se consoliden en la minería, es relevante que exista una mejora continua de las condiciones laborales, particularmente en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y también en la prevención de violencia y acoso en los lugares de trabajo para que estos sean lugares seguros”.

En esa línea, valora avances legislativos como la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso, la promulgación de la ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley Karin), y la ley que permite el trabajo a distancia o teletrabajo y que incorpora medidas de corresponsabilidad.

Para Williams, con estos pasos se abren nuevas posibilidades a que más mujeres se puedan incorporar al mundo del trabajo. “Todos estos avances requieren de esfuerzos sectoriales para su correcta implementación, es decir, no basta con legislar, sino que este cambio tiene que traer aparejado un cambio cultural”, concluye.



 veltis

¡Únete al **+Mujeres** y sé parte del cambio en la industria minera!

En Veltis, creemos en el **poder transformador de las mujeres.**

Estamos comprometidos con el desarrollo del sector minero.

 walvis  berliam  steel

Veltis comprometido con incrementar la participación de las mujeres en el rubro minero

La diversidad es un regalo valioso, por esto, tres trabajadoras de Veltis y sus compañías operativas Berliam, Steel y Walvis comparten sus experiencias en la industria minera.

En Veltis y sus compañías, empresas líderes en servicios para la minería, han priorizado promover la inclusión de mujeres en todos los niveles de la organización. Para lograrlo, se ha desarrollado una estrategia que implica un compromiso transversal de incorporar a más mujeres en su fuerza laboral, desde los cargos directivos hasta cargos operacionales de la organización. Este enfoque ha arrojado resultados positivos, evidenciados por mejoras significativas en el clima laboral y el rendimiento operativo.

Daniela Aguirre, Ingeniera en Control de Gestión HSE de Berliam, despliega su experiencia en el contrato de Servicio Mantenimiento Integral en Minera Los Pelambres. Ella como muchas otras trabajadoras es parte esencial de un proceso de evolución cultural de la compañía "En la empresa nos hacen sentir empoderadas. Desde mi ingreso el 2022 he sido parte de programas donde se difunden los valores y hacen hincapié en que cada proceso y paso que tomamos es importante para marcar la diferencia" destaca.

Para que más mujeres se integren a la industria minera, Daniela responde instando a no ponerse límites. "Yo siento que no hace falta nada. Mi equipo confía en mí por quien soy: una mujer con competencias técnicas, con carácter y mi personalidad. Todas tenemos la capacidad de crecer profesionalmente y superarnos, sin permitirnos estancarnos en la duda de nuestras capacidades".

Claudia Brantt, Gerenta de Administración y Finanzas de Veltis y sus compañías operativas; coincide con Daniela que es un muy buen momento para que las mujeres ingresen al rubro minero, sobre todo teniendo en cuenta la visión integral. "Tener miradas distintas es un aporte en cualquier rubro, pero principalmente en el minero que ha sido siempre más masculino. Es la oportunidad para demostrar las capacidades que tenemos y motivar a otras mujeres a ingresar, sobre todo en puestos de liderazgo, como el que actualmente ejerzo. Me siento muy valorada y respetada", afirma.

Claudia ha experimentado un desarrollo en su carrera desde que se unió a Veltis a principios de 2021 como Subgerente de



Daniela Aguirre, Ingeniera en Control de Gestión HSE de Berliam.

Finanzas, ascendiendo a CFO en 2022 debido a sus habilidades técnicas y de liderazgo, formando parte del Comité de Dirección de la empresa. "Es muy significativo ser parte de un Comité que lidera a Veltis en valores claves como seguridad, integridad, colaboración y excelencia operativa, con un enfoque especial en la innovación y donde el 43% de la Dirección son mujeres. Demuestra que nosotras mismas estamos abriendo camino en este espacio del que me siento sumamente orgullosa", revela con satisfacción.

Integración y Diversidad

Los valores y la meritocracia destacados por Claudia encuentran su representación



Edith Huatta, Analista Técnica de Berliam en División Radomiro Tomic.

también en profesionales como Edith Huatta, quien es Analista Técnica en el contrato de Servicio Integral para la Gestión de Operación y Mantenimiento de Activos en la División Radomiro Tomic en Codelco. Edith, elegida por sus colegas para formar parte del Comité Paritario, desempeña un rol de liderazgo significativo en el área operativa. "Me siento tan valiosa como cualquier otro en este contrato. Las mujeres tenemos las mismas habilidades que cualquiera, y es nuestro trabajo promover la solidaridad femenina al máximo", expresa con convicción.

Sobre su trayectoria en la empresa y cómo Edith llegó a ser reconocida por sus compañeros, ella relata: "En mi rol, identificamos que los trabajadores encontraban



Claudia Brantt, Gerenta de Administración y Finanzas de Veltis y sus compañías operativas.

tedioso seguir un instructivo extenso, independientemente de su nivel de capacitación. Para abordar esto, implementamos procedimientos simplificados a través de videos, lo cual resultó ser un cambio de paradigma." Este enfoque creativo le valió el reconocimiento como agente innovador y uno de los valores corporativos de la organización.

Veltis renueva año a año su pilar con promover la integración y diversidad en la industria minera, y las experiencias inspiradoras de tres trabajadoras de la compañía y sus operaciones Berliam, Steel y Walvis, demuestran que las mujeres están desempeñando roles fundamentales en la industria minera y son clave para impulsar el cambio y la excelencia.

LAS VOCES FEMENINAS DETRÁS DE LA CRECIENTE INDUSTRIA DEL LITIO EN CHILE

En los últimos años, el litio se ha convertido en una de las industrias clave para la transición energética. En Chile, uno de los países con mayores reservas de este mineral, este negocio está cobrando mayor relevancia y atrayendo a diversos talentos.

En las principales empresas a cargo de la explotación del litio en Chile, SQM y Albemarle, la participación femenina asciende al 21% y el 17%, respectivamente. "En nuestras operaciones hay cargos clave que son ocupados por mujeres que impulsan el desarrollo del negocio y han permitido que nuestros productos sean cada vez más cotizados", dice Bárbara Blümel, subgerente de Atracción de Talentos de Diversidad de SQM, quien destaca que, en la firma, tres de cada 10 puestos de liderazgo son ejercidos por mujeres.

Sumarlas en los cargos de toma de decisiones es una de las tareas del rubro. Una que lo ha logrado es Carla Araya, Regional Counsel Legal de Albemarle, quien alerta que todavía falta por avanzar. "Por mucho tiempo el foco ha sido apuntar al incremento de la participación y cada año se anuncian los avances en ese aspecto. Ese enfoque es positivo como un incentivo de entrada, pero no es suficiente", comenta.

La ejecutiva apunta a la importancia de abordar los

La participación de las mujeres alcanza entre el 17% y 21% en las dos principales empresas que explotan el llamado "oro blanco" en el país. Estos son los avances y desafíos que observan algunas de las profesionales que forman parte de este sector.

POR MAOLIS CASTRO

mecanismos para mantener a las mujeres en la minería, otorgar oportunidades de desarrollo de carrera y garantizar condiciones de trabajo seguras y respetuosas para todas. "Desde Albemarle hay mucho avance, pero siempre hay oportunidades de mejora que se están tomando en consideración para avanzar en políticas de diversidad, equidad e inclusión", explica.

Sabine Macaya, gerente de Operaciones en CleanTech Lithium y miembro de Women in Mining Chile, explica que, por tratarse de salares y no de rocas duras, la explotación del llamado "oro blanco" es distinta a la minería tradicional y, por ello, algunas especialidades facilitan la participación femenina. Sin embargo, reconoce que aunque en el área hay una alta cantidad de mujeres preparadas, "si no han sido absorbidas en la proporción lógica de las industrias tradicionales es porque debe haber barreras culturales que todavía falta derribar".

Por eso, mientras el país se

Por tratarse de salares y no de rocas duras, la explotación del litio es distinta a la minería tradicional y, por ello, algunas especialidades facilitan la participación femenina, plantea Sabine Macaya, de CleanTech Lithium y Women in Mining Chile.

prepara para dar un impulso definitivo a la industria del litio, a través de la concreción de la Estrategia Nacional del Litio por parte tanto del sector público como de las empresas del rubro, Macaya cree que para ser líderes en esta área "es importante la visión de las mujeres, una visión de diversidad, instrucción, innovación".

En ese sentido, Blümel agrega que el trabajo en los centros de formación de profesionales es clave para derribar las barreras en la incorporación laboral femenina. "Como empresa estamos potenciando el desarrollo de distintos programas que permiten actualizar y potenciar los conocimientos de quienes provienen de la educación técnica", acota.

Abriendo caminos

En Codelco, empresa designada por el Gobierno como representante del Estado ante las compañías que se encuentran en el Salar de Atacama para negociar su participación antes del vencimiento de los contratos vigentes, también hay figuras femeninas detrás del negocio del litio. La ingeniera civil industrial Irene Vega, directora de Asuntos Comunitarios Distrito Norte de Codelco, es una de ellas y está centrada en el acercamiento con las comunidades que habitan el área de desarrollo indígena Atacama La Grande. "La industria del litio se

desarrollará con fuerza en los años que vienen y para esto necesita de hombres y mujeres por igual", asegura Vega, resaltando que el liderazgo femenino proviene también de los territorios, con las dirigentes que trabajan para lograr que los programas y proyectos que ejecutan las empresas contribuyan al desarrollo de sus comunidades, "con respeto hacia sus prioridades de vida, tradiciones y costumbres".

Las abogadas Macarena Vargas y Susana Rioseco también están detrás del desarrollo de este negocio en la minera estatal. "Las mujeres líderes pueden fomentar la colaboración, la comunicación efectiva y la construcción de equipos sólidos, lo que promueve un ambiente de trabajo más equitativo y productivo, junto con abordar los desafíos desde diferentes perspectivas", dice Vargas, vicepresidenta Legal de Codelco, resaltando que la empresa buscará sumar a 3 mil mujeres en los próximos cuatro años y alcanzar un 35% de dotación femenina.

"Se requiere una cuota muy relevante de innovación, creatividad y perseverancia para practicar una minería acorde a los tiempos, lo que lo transforma en un rubro con gran potencialidad para una integración relevante de mujeres", concluye Susana Rioseco, abogada senior de la Vicepresidencia Legal de la estatal.



STRONG

Día Internacional de la Mujer
Hacer del mundo de la minería
un lugar más equitativo, está primero.

“LOS EQUIPOS DIVERSOS SON NECESARIOS PARA ABORDAR LOS DESAFÍOS ACTUALES DE LA MINERÍA”

Poco más de dos meses lleva en el cargo de presidenta Dominique Viera, luego de que el 4 de enero pasado el directorio de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin) la eligiera para liderar a la gremial. Es la segunda mujer en la historia en lograrlo.

La también vicepresidenta de Operaciones de Grupo Metaproject cuenta que la asociación lleva alrededor de cinco años implementando cupos especiales por género, aunque asegura que nunca fue necesario utilizarlos: “Hemos tenido más directoras ocupando sillas de las que estipulaba la regla, gracias a que han sido votadas por nuestros miembros”.

En general, cree que la industria está avanzando en la dirección correcta. Pero no duda al decir que los cambios e innovaciones

Dominique Viera, la nueva presidenta de Aprimin, sostiene que el rol de los proveedores liderando la innovación minera los ha llevado a trabajar con equipos diversos y, por ello, cuentan con una alta participación femenina.

POR RITA NÚÑEZ B.

proviene, en gran medida, de los proveedores. “Estamos dispuestos a aceptarlos y adaptarnos, ya que es parte de nuestro ADN”, subraya.

- ¿Cómo ve la participación de mujeres en las firmas proveedoras de la minería?

- No toda la minería está fuertemente ‘masculinizada’; basta con observar a los proveedores y contratistas. Para nosotros, como proveedores de bienes y servicios, es crucial buscar el valor agregado, el conocimiento y la tecnología que mejor respalden los desafíos de la

industria minera. En comparación con otros sectores, tenemos una mayor participación femenina. De hecho, me atrevería a afirmar que al estar inmersos en la industria, pero con una predisposición a la innovación y al cambio, hemos demostrado que los equipos diversos son necesarios para abordar los desafíos actuales de la minería.

- ¿Qué desafíos persisten en la industria en cuanto a equidad de género?

- El principal desafío es la atracción de talento diverso. En la



actualidad, con el cambio climático en aumento, la disminución de leyes minerales y la incorporación de nuevas tecnologías, se requieren mentes innovadoras que estén comprometidas con la sostenibilidad del planeta y el bienestar de sus habitantes. Por lo tanto, es de vital importancia que seamos capaces de atraer a estos talentos.

- ¿Qué viene para la industria este 2024 y a futuro?

- Especialmente tras las discusiones en la COP28 sobre la descarbonización, es clave el enfrentar el desafío de abastecimiento de insumos críticos (cobre, níquel, cobalto, litio y otros minerales que Chile posee en abundancia en su territorio). Es crucial que aprovechemos esta oportunidad única para generar recursos para nuestra propia población y contribuir a detener el cambio climático mediante el fomento de mayores proyectos, la mejora de la eficiencia y el desarrollo de la minería sostenible.

Más allá de la producción y la infraestructura, es fundamental dejar recursos que impulsen otras inversiones y aseguren la sostenibilidad a largo plazo de este modelo. Esto incluye la promoción de la venta de minerales con valor agregado, la generación de empleos, la promoción de la innovación y la contribución al bienestar social y económico del país.

PUBLIRREPORTAJE

Revolucionando la minería: la historia de la Escuela de Operadoras Orica

Orica, empresa líder en la industria de explosivos comerciales para minería con presencia en Latinoamérica, comparte a través de su VP Human Resources Latin America, Gabriela Prado, el camino de la empresa hacia la creación de la Escuela de Operadoras en América Latina.

¿Cuál es el objetivo principal de la Escuela de Operadoras en Orica?

El objetivo es atraer a mujeres con poca o ninguna experiencia en el rubro a las operaciones de la empresa en la región. La escuela tuvo su origen en Chile y luego se extendió a Perú, Brasil y Colombia, continuando hasta hoy en día con el programa.

¿Cómo nació la idea de esta iniciativa?

La idea surgió hace 5 años por dos ingenieras de minas que buscaban apoyar el crecimiento de otras mujeres. Así nació esta iniciativa que se entrelazó con la forma de abordar la diversidad e inclusión en Orica, enfrentando un desafío significativo en la industria minera. Dado que el 70% de nuestra fuerza laboral se encuentra en plantas de manufactura o faenas, nos vimos obligados a replantearnos cómo fomentar la participación de las mujeres en este entorno.

¿Cómo decidieron abrir procesos de reclutamiento específicos para mujeres?

Al abrir procesos de reclutamiento para mujeres, nos encontramos con una disparidad. Este desafío nos llevó a repensar nuestra estrategia, priorizando la igualdad de oportunidades y la formación, más allá de simplemente aumentar el número de mujeres.

¿Cómo evolucionó la idea de la Escuela de Operadoras?

La escuela no solo proporciona formación técnica, sino que también aborda aspectos sociales y de liderazgo, contribuyendo así a la participación femenina en la minería.

¿Cómo fue recibida la iniciativa por parte de las mineras?

La relación de confianza con los clientes fue crucial. La reputación de Orica por su servicio confiable generó confianza entre ellos, quienes vieron nuestra responsabilidad al entrenar y



VP Human Resources Latin America, Gabriela Prado.

preparar a las mujeres para roles operativos.

¿Han surgido historias inspiradoras de mujeres que han pasado por el programa?

Sí, en Brasil, por ejemplo, durante mi última visita a mina, tuve una conversa-



ción con dos mujeres que ingresaron a la escuela. Me dijeron que “las próximas mujeres que vengan no van a sentir las mismas resistencias que vivimos”. Esto resalta la belleza de estos procesos, que van más allá de simplemente alcanzar ciertas cifras. Se trata de brindar oportunidades y abrir puertas para las próximas generaciones. Fue un testimonio significativo que refleja el impacto positivo y la superación de obstáculos en este viaje.

¿Cuál fue el porcentaje de participación femenina con el que Orica cerró el año 2023 y cuál es la nueva meta establecida para el 2024?

En Chile, Orica cerró el año con un 19% de participación femenina, logrando un hito significativo. Nuestra meta para el 2024 es alcanzar el 25%,

reafirmando el compromiso de Orica con la diversidad e inclusión. Estamos especialmente orgullosos de estos resultados, ya que, según el reciente estudio de participación femenina de Cochilco, las empresas proveedoras en minería registraron solo un 12% en el año 2022.

Prado concluye que en Orica no solo está transformando la fuerza laboral, sino también la cultura y la percepción en la industria minera. El compromiso con la diversidad e inclusión se consolida como un pilar fundamental, destacando que la inclusión no solo es un objetivo, sino un camino hacia un futuro más equitativo y sostenible en la minería.

www.orica.com

PUBLIRREPORTAJE

SQM Litio alcanza meta de participación laboral femenina y asume nuevos desafíos para 2025



Gracias a diversas estrategias empleadas, las mujeres representan el 22% de la fuerza laboral de la compañía, muy por sobre el 17% de la industria y con miras a un 2025 con 25% de participación femenina.

Se conmemora un nuevo Día Internacional de la Mujer y con ello, surgen los grandes éxitos y desafíos en adelante para las empresas. En el caso de SQM Litio, la empresa ha ratificado su compromiso con la equidad de género al establecer nuevas metas y promover constantemente la inclusión mediante oportunidades de desarrollo para mujeres.

En la compañía la inclusión, la diversidad y la equidad de género son fundamentales para generar valor sustentable, es por ello que fomentan y valoran la participación femenina. Gracias a las diversas estrategias empleadas, al cierre de 2023 las mujeres representaron un 22% de la fuerza laboral y para el 2025 buscan lograr el 25%. Carlos Díaz, vicepresidente Ejecutivo Lito SQM, enfatiza que han "implementado por años programas de mentorías y de inclusión de talentos que fomentan con medidas concretas la equidad de género. Sin embargo, es un camino que estamos recorriendo y nos queda mucho por avanzar".

Por su parte, Bárbara Blumel, subgerente de Atracción de Talento y Diversidad en SQM Litio,

explica que "los avances se miden de manera interna para ir monitoreando las distintas estrategias que se han implementado y que estas vayan teniendo el propósito que nos hemos planteado para el año 2025. Para SQM Litio es un orgullo poder contar hoy con un 22% de participación femenina, superando en 5 puntos porcentuales el promedio de la industria. Esto nos alienta a seguir desarrollando el trabajo que año a año se desarrolla no solo para atraer nuevos talentos femeninos, sino que también para trabajar a nivel de desarrollo organizacional con la retención".

Dichos logros no son al azar. SQM Litio trabaja constantemente en la atracción de talento a través de acciones como el Programa de Capacitación Técnica Comunitaria, donde cerca de 800 participantes (70%) de la última versión fueron mujeres.

Para promover la equidad de género, la empresa también destaca charlas y eventos organizados en la región de Antofagasta, como el seminario "Vamos por + Mujeres en Minería", el cual fue promovido junto con el Foro Económico Mundial (FEM), atrayendo a más de 400 participantes



Katherine Pinochet, jefa del Área Conceptualización de Hidrogeología de SQM Litio.



Bárbara Blumel, subgerente de Atracción de Talento y Diversidad en SQM Litio.

que venían de los ámbitos públicos y privados, e incluso alumnas de distintos niveles educacionales.

Entre las múltiples actividades de SQM Litio para promover la participación laboral femenina se encuentra el Programa de Mentorías para la Inserción Laboral. La iniciativa promueve el intercambio de experiencias con mujeres de alto desempeño de la empresa, con el fin de ayudar a desarrollar habilidades laborales en futuros profesionales e incentivar la participación femenina con enfoque en carreras de Ciencias,

Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, logrando visibilizar mujeres referentes que han desarrollado una carrera profesional en la minería.

Katherine Pinochet, jefa del Área Conceptualización de Hidrogeología de SQM Litio y mentora del programa manifiesta que la importancia de la participación de estas instancias "no solo radica en compartir nuestras experiencias y conocimientos, sino que también nos permite demostrar que es posible romper barreras y desafiar estereotipos en la industria minera".

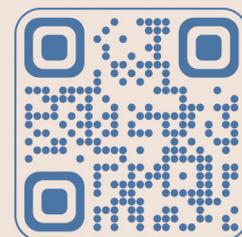
SQMLITHIUM.COM

MUJERES EN MINERÍA

En **SQM Litio** tenemos un **22%** de participación femenina.

Aún falta mucho por avanzar, pero continuaremos trabajando para integrar mujeres en todas las áreas, potenciando el talento y la inclusión en la industria.

ESCANEA Y SÍGUENOS EN @SQMLITIO



#SomosLitioSomosFuturo



“SEGUIREMOS AVANZANDO POR DEJAR UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA PARA LAS MUJERES”

Ya son casi dos años desde que Antonia Orellana encabeza el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, tiempo en el cual la cartera ha logrado avances legislativos y programáticos como la puesta en marcha de la institucionalidad para el pago efectivo de las deudas de pensiones alimenticias, conformada por el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y la ley para el pago efectivo. El registro ya suma más de 30 mil cancelaciones y hasta febrero, se habían saldado deudas con cerca de 50 mil familias, usando fondos previsionales de los deudores, por un monto que supera los \$ 162 mil millones.

Dentro de sus prioridades para este año, Orellana asegura que apuntarán a agilizar los tiempos de inscripción y pago de ese

La ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Antonia Orellana, adelanta sus ejes para 2024, con focos en el monitoreo del sistema de pago de pensiones alimenticias, el rediseño de los programas de SERNAMEG y los cambios al régimen de sociedad conyugal. POR ANDREA CAMPILLAY

sistema, mientras que, en el ámbito legislativo, buscarán lograr la aprobación de proyectos como la modificación al régimen de sociedad conyugal. En tanto, la ley integral contra la violencia hacia las mujeres, otro foco importante para la cartera, fue despachada este miércoles en el Senado.

“Presentaremos, junto al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el proyecto de ley que crea el Sistema Nacional de Cuidados, para reconocer y mejorar la calidad de vida tanto de las personas que requieren cuidados como de

las personas cuidadoras, que en su mayoría son mujeres jefas de hogar”, adelanta, y entregarán al Presidente la Política Nacional de Apoyos y Cuidados, elaborada junto a otros 10 ministerios.

Asimismo, dice que continuarán con el proceso de rediseño de los programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y seguirán avanzando para cumplir el compromiso presidencial de contar con al menos un Centro de Atención Especializada en Violencias de Género por región.

Chile para todas

Durante el año pasado, la Dirección de Presupuesto creó un programa presupuestario de casi \$ 3 mil millones para financiar iniciativas de diferentes servicios y ministerios que tengan por objetivo mejorar las condiciones de vida de las mujeres en Chile.

Y aunque el programa no es de responsabilidad exclusiva de su cartera, Orellana destaca avances como la capacitación de mujeres conductoras y constructoras, por parte de los ministerios de Transportes y de Vivienda; la disposición

de equipos de atención legal y psicosocial en los consulados para mujeres que viven violencia en el extranjero, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, entre otras iniciativas.

“Seguiremos avanzando por dejar una sociedad más justa para las mujeres, lo que en el fondo significa tener una sociedad más justa para todos y todas”, asegura Antonia Orellana, haciendo énfasis en que continuarán impulsando una agenda transversal con el objetivo de entregar una mejor calidad de vida a todas las mujeres del país.

PUBLIRREPORTAJE

ENDRESS+HAUSER CHILE:

Liderazgo femenino para un crecimiento sostenido al servicio de la minería

En un contexto donde la participación femenina en la minería es cada vez más relevante, Endress+Hauser Chile se posiciona como el proveedor de automatización más importante del país, liderando el cambio hacia un sector más inclusivo y sostenible. Acá les contamos ese presente, en la voz de dos altas ejecutivas de la compañía en Chile.

Compañía suizo-alemana fundada en 1953, Endress+Hauser cumple 70 años de trayectoria y se consolida como líder mundial en instrumentación industrial de campo. Con presencia en 125 países y más de 16.500 empleados, la empresa destaca por su innovación tecnológica. En Chile, Endress+Hauser se ha convertido en el líder de instrumentación industrial, brindando soluciones y servicios a las principales empresas mineras del país, experimentando un crecimiento del 11% en el último año, con ventas que superaron los 3.700 millones de euros.

Reflejo de su compromiso con la igualdad y la equidad, Endress+Hauser Chile fue reconocida por Aprimin, a fines de 2023, por su corresponsabilidad y conciliación. En el mes donde se conmemora el Día Internacional de la Mujer, se realizan activi-



Nayat Salman, Gerente de Recursos Humanos de Endress+Hauser Chile.



Caterina Bustiman, gerente regional de Ventas Zona Centro Sur de Endress+Hauser Chile.

dades que incorporan no solo a las mujeres, y este compromiso con la equidad y diversidad es continuo. Se trabaja en establecer las medidas de igualdad para poder incorporar mujeres en posiciones de liderazgo durante todo el año. “A mi juicio, lo fundamental es que, independiente de ser mujer u hombre, exista profesionalismo en el cargo y que se cumplan los valores de la

compañía”, señala Nayat Salman, Gerente de Recursos Humanos de Endress+Hauser Chile, quien además es parte de WIN (Woman in Network), una iniciativa corporativa de Endress a nivel global.

En tanto, Caterina Bustiman, gerente regional de Ventas Zona Centro Sur de Endress+Hauser Chile, afirma que “en un sector técnico y comercial tradicionalmente dominado por hombres, creo que mi enfoque en objetivos y logros ha marcado mi carrera, liderando equipos y contribuyendo al crecimiento sostenido de Endress+Hauser. Como integrante de WIM (Women in Mining), destaco la importancia de esa red de apoyo y el desarrollo del equipo para lograr objetivos ambiciosos”.

“Más allá del tema de género, en Endress+Hauser Chile tenemos el objetivo que sea el mejor lugar para trabajar, con valores sólidos por los cuales nos regimos todos quienes pertenecemos a esta empresa. Para nosotros es fundamental que los y las profesionales que se integren a la compañía, estén alineados con dichos valores, además por



Endress+Hauser Chile lidera el cambio hacia un sector más inclusivo y sostenible. Por ejemplo, estableciendo las medidas de igualdad para poder incorporar mujeres en posiciones de liderazgo.

cierto de ser excelentes en lo técnico”, subrayan ambas profesionales.

Nayat Salman y Caterina Bustiman son ejemplos del compromiso de Endress+Hauser Chile con la equidad, la innovación y la sostenibilidad en la industria minera. Su liderazgo trasciende géneros, destacando la importancia de la diversidad en la construcción de un futuro más inclusivo y próspero.

<https://www.cl.endress.com/es>

JUNTOS

Somos un mejor equipo



Desde 2017, triplicamos el número de mujeres que trabajan en Antofagasta Minerals. Gracias a nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión, hoy el 23,7% de las personas que forman parte de Antofagasta Minerals son mujeres.

Al contar con equipos balanceados desarrollamos minería para un futuro mejor.



ANTOFAGASTA
MINERALS

www.aminerals.cl



“DEBEMOS LUCHAR POR ESPACIOS SEGUROS PARA LAS MUJERES”

Rosa Devés sabe que es una referente para muchas chilenas. Tras asumir como rectora de la Universidad de Chile, la primera mujer en ocupar ese cargo y una de las pocas entre las principales universidades de Latinoamérica, la académica reconoce que su tarea no ha sido menor en estos casi dos años de gestión.

El año pasado, la Universidad de Chile y la Universidad Católica coordinaron mecanismos de participación ciudadana en el contexto del proceso constituyente. “Eso fue una señal de confianza enorme”, asegura Devés desde su oficina, en una entrevista online, pocos días antes de ser reconocida con el premio “Santiago Construye Historias” durante la conmemoración del 483° aniversario de la fundación de la capital.

Considera que detrás de esta decisión está el reconocimiento de la ciudadanía en las capacidades técnicas, intelectuales y éticas de los planteles de educación superior. Esto, además, está demostrado en

La bioquímica, académica y primera rectora en la historia de la Universidad de Chile, Rosa Devés, cree que la participación femenina debe aumentar en los niveles superiores de las carreras universitarias, especialmente en disciplinas STEM y en el ámbito de la economía y los negocios.

POR MAOLIS CASTRO

la Encuesta Nacional de Opinión Pública del Centro de Estudios Públicos (CEP) de junio-julio de 2023, donde las universidades destacaron entre las instituciones con más alta valoración en Chile. “Los liderazgos normalmente se piensan desde una persona. Esa es la forma más tradicional de imaginarlos y lograrlos. Pero nosotros hemos puesto énfasis en un poder más distribuido, con respeto a las preparaciones y las capacidades de cada uno”, explica la rectora.

Sobre este punto, destaca que todavía se necesitan más mujeres en los niveles superiores de la



carrera académica, y dice que la presencia femenina disminuye progresivamente a medida que asumen responsabilidades más altas. “Es importante asegurarnos de que no se retiren de la carrera. Eso está relacionado con cómo compartimos las labores de cuidado, las cuales suelen recaer en las mujeres, y en cómo la universidad asume una corresponsabilidad con el trabajo de las mujeres y de los hombres. Compatibilizar familia y trabajo tiene que ser para ambos”, señala.

En ese sentido, precisa que están intentando reducir las brechas dentro de la universidad: “Estas son más grandes en las disciplinas STEM y también en el ámbito de la economía y los negocios”. Devés señala que en esta última instancia es justamente donde hay menor presencia de académicas, al menos en esta casa de estudios.

“Ha habido un dominio más masculino en la economía y los negocios, lo que ciertamente también se manifiesta en la academia”, expresa.

La rectora, quien se considera feminista, agrega: “Debemos luchar por espacios seguros para las mujeres, no solamente en incorporarlas en mayor proporción en los distintos espacios donde estamos subrepresentadas; sino que también en espacios seguros, respetuosos, libres de acoso y de discriminación”.

PUBLIRREPORTAJE

LA EXPERIENCIA CHILENA SOLO SE EQUIPARA CON EE.UU., CANADÁ Y COLOMBIA:

La desafiante tarea de avanzar con la inclusión laboral femenina en el mundo minero

El apoyo durante embarazo y lactancia, el promover planes educativos y la visibilización de talentos son algunas alternativas dentro de la industria para fomentar la empleabilidad femenina.

La industria minera ha evolucionado. Reconocer y fomentar la participación femenina no solo es un desafío social, sino también una necesidad estratégica fundamental. **Como especialistas en la atracción del talento en minería por más de dos décadas, Workmate HR, unidad de negocios de la Empresa Workmate, destaca algunos elementos claves para la inclusión laboral femenina en esta industria.**

En Chile, un reciente estudio realizado por Cochilco ha puesto de manifiesto un aumento en la participación de mujeres en la industria minera del cobre, alcanzando un 14.8% en el 2022. Este incremento es alentador, considerando que países como Estados Unidos y Canadá reportan cifras en torno al 15% y 19%,

respectivamente. En Colombia están en el 20%, superando el promedio mundial. Esto gracias al programa “Relianz Win”, el que promueve el desarrollo y la igualdad de oportunidades para las mujeres en la minería colombiana.

Promover una mayor inclusión femenina en la industria requiere de una estrategia multisistémica que abarque aspectos como:

1. Implementar políticas de diversidad e inclusión que contemplen promoción y apoyo en etapas claves (embarazo y lactancia), ofreciendo opciones de flexibilidad horaria, teletrabajo y programas de retorno al trabajo que les permitan continuar su desarrollo profesional.
2. Invertir en educación, proporcionando becas, formación técnica y oportunidades de desarrollo profesional acordes a sus necesidades y aspiraciones en la industria, creando oportunidades para su inserción en el mercado.
3. Inspirar a las futuras trabajadoras con modelos a seguir y mentorías; además de generar canales para promover un cambio cultural y sensibilizar a las organizaciones.



Tamara Marchant, Gerenta de negocios Workmate HR.



Los programas de Workmate HR “Construyendo mi Camino en Minería” y “Más Mujeres en Minería”, fruto de una experiencia de más de 20 años acompañando a la industria minera en sus desafíos de atracción y desarrollo de talento, son ejemplos destacados en este sentido.

Al ser una Empresa B, creemos que grandes desafíos deben abordarse a través de alianzas. Es así como, luego de estar certificados bajo la Nch 3262 y sello Iguala Conciliación, hemos establecido diversas alianzas estratégicas para apoyar a otras empresas tanto en su proceso de certificación como de atracción y desarrollo de talentos incorporando enfoque de género.

En nuestra experiencia, reconocemos que es fundamental adoptar una perspectiva sistémica que considere tanto las necesidades individuales de las mujeres como el contexto organizacional y social en el que operan. Al hacerlo, podemos crear estrategias efectivas que mantengan la promoción, inclusión y el crecimiento profesional, y que así la industria minera se vea transformada.

www.workmate.cl
 Workmate
 Workmate HR

CHILE MINERA:

Perseverancia y Pasión al servicio de la seguridad en el rubro Minero

Chile Minera es una empresa nacional que comenzó sus importaciones en el 2021; a partir de ahí su foco siempre se centró en importación y comercialización de implementos de cuero para la seguridad de los soldados y soldadoras en la faena minera.

Esta empresa hoy busca precisamente realzar la participación de las mujeres en el mercado minero, y por lo mismo trabajan en un prototipado de productos especialmente diseñados para la mujer.

Chile Minera es una empresa Sello Mujer, cuya fundadora y Gerente General, Paula Villar, se considera una admiradora de la industria minera de nuestro país: "Siempre he admirado el mercado minero y me resulta especialmente importante colaborar con él, la innovación en procesos de compostaje es algo que hoy hemos comenzando a investigar y prospectamos que en el Q3-2025 agregaremos valor transfiriendo Carbon Credits de proyectos de energía a nuestros procesos de importación y comercialización", señala Paula Villar.

Ya que se trata de seguridad, es destacable la evidente calidad de sus productos y el sentido de equipo que se percibe especialmente entre las mujeres que lo integran. Paula nos cuenta que al principio de sus operaciones muchas veces las cosas se ponían cuesta arriba y que es algo que no deja de suceder, pero que a pesar de eso nunca pierde la esperanza de cerrar acuerdos con grandes compañías mineras como BHP y Codelco, trabajando siempre de forma responsable para estar listas cuando el llamado por fin llegue; aun así, son capaces de mantener la convicción que los mueve a realizar este desafío por un declarado amor a Chile y a sus Mineros. Paula nos cuenta que al principio solo importaba cantidades menores que vendía en el mercado B2B como venta spot, pero que a finales del 2023 decidió aumentar el volumen de las importaciones y darle una estructura centralizada en la zona de Antofagasta, aperturando centros de distribución en la Zona Norte, ciudad de Antofagasta y en la Región Metropolitana, en las comunas de Pudahuel, Quilicura.

El desafío del e-commerce y Marketplace

Paula nos comenta que este 2024 comenzó con una desconocida tarea para ella, implementar el Marketplace y una tienda e-commerce en su página web. Cuenta que muchas veces pasa horas escogiendo fotos, diseñando estrategias y buscando el feedback de sus clientes en minería, y que es muy relevante para ella que su producto sea relacionado con alta calidad y seguridad para todos y todas. Un mercado muy diferente que involucra mucha perseverancia pero que sin embargo no dudó en aperturar. Nos comenta



La gerente general de Chile Minera, Paula Villar, se considera una admiradora de la industria minera de nuestro país.

que toda mujer debiera tener un par de guantes de cabritilla Condor® en su auto, su lugar de trabajo y su casa porque todo se vuelve más fácil, liviano y suave cuando los usas incluso en tareas cotidianas como tomar las bolsas del supermercado -nos dice entre risas-, y que siempre tiene un par en su auto ya que no tienen olor desagradable y el cuero utilizado es de la mejor calidad y belleza. Sí, tal cual, belleza, ideal para el cuidado de la piel y uñas.

Una empresa comprometida al 100% en ayudar

Cuando Paula nos invitó a revisar y seguirlas en Instagram @chile_minera verificamos algo más; como ella misma nos cuenta, muchas veces la pasión y el compromiso son tan inmensos que no dudan en acudir cuando son con-

vocados a contribuir. "Es un valor de nuestra empresa estar al servicio de Chile siempre, más aún cuando se trata de catástrofes como la del pasado mes", reflexiona. Las historias de su Instagram nos dan la mejor impresión de ello, el pasado mes de febrero la Fundación Minera de Chile los convocó a contribuir en protección y seguridad personal e hicieron un importante donativo al Regimiento Maipo y Bomberos pertenecientes a la unidad de respuesta ante catástrofes (URAC), en ayuda a las labores de combate de los incendios recientemente ocurridos en la Región de Valparaíso. Asimismo, hicieron un esfuerzo y enviaron ofertas especiales a todos sus clientes mayoristas en el precio del guante de cabritilla, rebajándolo en un 25% para que enfrentaran de mejor manera la necesidad de abastecimiento de EPP para ese momento.

Una empresa Sello Mujer con enfoque de género

Paula es madre de Isidora, una niña de 14 años a quien ella misma nos declara admirar profundamente, dice abiertamente que su hija es mucho mejor que ella en muchísimos aspectos y que disfrutan mucho de trabajar juntas por un futuro mejor. Recuerda que desde que su hija tenía 2 años, desarrolló sus labores profesionales junto a ella, que recuerda muchas horas de viaje en carretera juntas, según nos comenta es su motor y su "cielo en la tierra". Nos comenta que personalmente no se considera feminista y que siempre es la primera en agradecer, muchas veces de manera pública a todos los colegas y amigos que de alguna manera u otra han colaborado en su desarrollo profesional y personal. Señala que el enfoque de género que pretende darle a su empresa se basa en conservar un espacio abierto de interés, perfeccionamiento, liderazgo y toma de decisiones, donde cualquier colaborador, pero principalmente las mujeres, puedan relacionarse libremente sin miedo a caer en estereotipos gestados hace 100 años atrás.

Sin duda un agrado conocer a esta empresa y a su líder poseedora de una genuina simpatía, sencillez y sororidad pocas veces vista y a su equipo conformado por Alicia, Giannina e Ysmar.

<https://chileminera.cl>



El equipo de Chile Minera. De izquierda a derecha: Giannina, Paula, Ysmar y Alicia.

ENCUESTA DE IPSOS REVELA QUÉ PIENSA CHILE DE LA EQUIDAD: 69% NO CREE QUE PUEDA LOGRARSE, A MENOS QUE LOS HOMBRES HAGAN ALGO



El estudio también muestra que hay consenso sobre la necesidad de una acción conjunta para promover la igualdad porque, por ejemplo, los partidos políticos y el mundo laboral son reconocidos como espacios donde existe un trato desigual hacia las mujeres.

POR ANDREA CAMPILAY

Es posible acelerar el camino a la tan anhelada equidad de género, pero solo si los hombres hacen algo. Eso es lo que piensa la gente en Chile y en otros 30 países, y está detallado en el más reciente estudio que Ipsos desarrolló a propósito del Día Internacional de la Mujer, y al que Diario Financiero tuvo acceso.

En detalle, a nivel mundial, un 64% de la población cree que hay acciones que se pueden impulsar para ayudar a promover la igualdad entre hombres y mujeres, pero un 65% cree que esa igualdad no se concretará a menos que

los hombres también tomen medidas para que más derechos y espacios sean reconocidos para las mujeres, aún cuando más de la mitad cree que se espera demasiado de los hombres para apoyar la igualdad. Un hecho que se acentúa en el caso del género femenino pues ellas son más propensas a estar de acuerdo con la necesidad de medidas colaborativas entre los géneros para alcanzar la equidad en comparación a los hombres con un 69% versus un 61% respectivamente.

En Chile, el 69% de las personas encuestadas lo cree así. En 2019 la cifra era mayor, y 74% de los chilenos y chilenas creía que los hombres tenían un rol fundamental en el camino hacia la igualdad.

La encuesta de Ipsos refleja la percepción de más de 22 mil personas en 31 países, con el objetivo de medir las actitudes globales hacia la mujer y el liderazgo femenino tanto en política como en el mundo de los negocios.

En el caso de Chile, un 73% está de acuerdo respecto a la posibilidad de desarrollar acciones que promuevan la igualdad de género, un 40%

Centro
Médico del
Trabajador

LAS MUJERES CONFORMAN EL 77% DE NUESTRO EQUIPO

En nuestro equipo, las mujeres **lideran con excelencia**, velando por la salud y seguridad de cada trabajador. Ellas son la fuerza que **impulsa nuestro compromiso** con entornos laborales más saludables.

Es el momento de la **salud laboral**

www.cmtsalud.cl
contacto@cmtsalud.cl



JAVIERA GÁLVEZ
GERENTA EXPERIENCIA CLIENTES

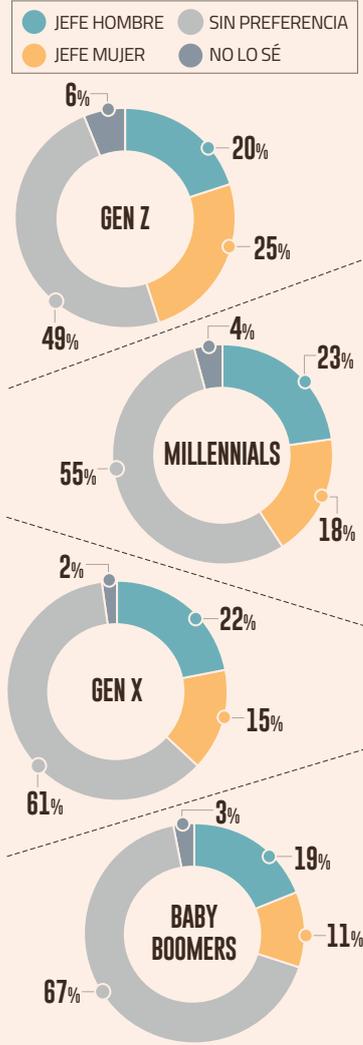
PATRICIA ORTEGA
SUBGERENTA DE CUENTAS ESTRATÉGICAS
ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL

HELLEN HAHN
JEFA SUCURSAL SANTIAGO

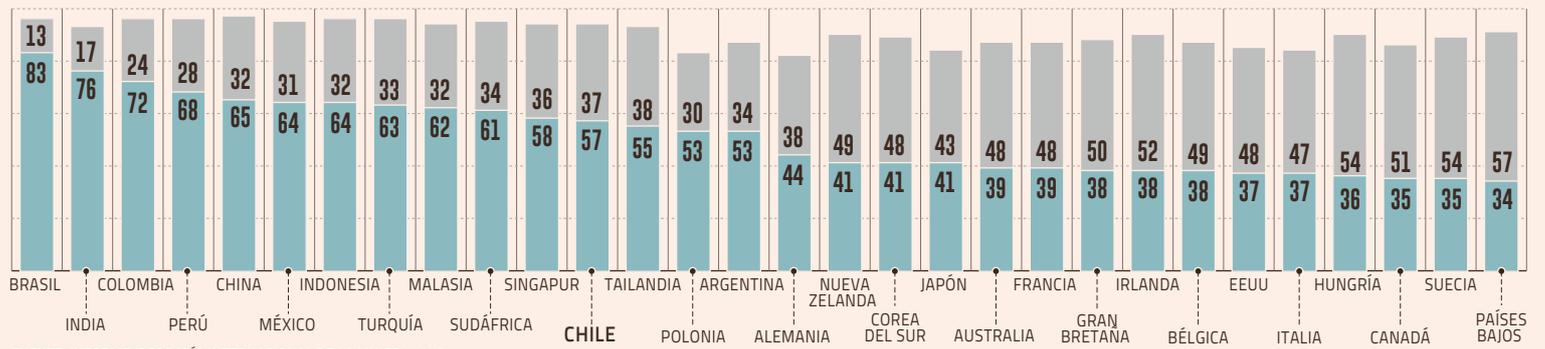
ROMINA VALENZUELA
PRODUCT OWNER
GERENCIA TECNOLOGÍA

FABIOLA SUÁREZ
GERENTA COMERCIAL

PREFERENCIAS DE GÉNERO DE JEFE EN EL TRABAJO POR GENERACIÓN



PERCEPCIÓN SOBRE LA AFIRMACIÓN: "Se espera demasiado de los hombres para apoyar la igualdad"



FUENTE: INFORME IPSOS "DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER 2024"

se define como feminista versus un 53% que no se identifica con el concepto.

"Las mujeres han desarrollado aprendizajes sobre cómo lograr avances en materia de igualdad de derechos. Uno de esos aprendizajes es la importancia de involucrar al género masculino, especialmente a los hombres que toman decisiones, creando conciencia sobre la legitimidad de la igualdad. De lo contrario, el feminismo entiende que los logros son frágiles, que se corre el riesgo del retroceso, especialmente a nivel legislativo. Esto permite entender en la encuesta el apoyo masivo a la idea de que es necesario que hombres tomen medidas si se quiere alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el país", explica Alejandra Ojeda, gerente de Estudios Públicos de Ipsos Chile sobre los resultados de la medición.

Política y negocios

El informe también consultó la percepción sobre el trato que reciben hombres y mujeres en diversos espacios, donde la opinión tanto a

nivel global como local posicionó a los partidos políticos y lugares de trabajo como los lugares donde a ellas se les trataría de la peor manera, con un 32% en ambos casos a nivel internacional y un 36% y 34% respectivamente a nivel nacional.

"Estos espacios han estado históricamente en manos de liderazgos masculinos. Y las mujeres han debido ir transformándolos y ganando participación. Pero las personas son capaces de discriminar respecto a que tener presencia femenina en política o en el mundo privado no significa necesariamente que existan mujeres tomando decisiones en condiciones de igualdad", complementa Ojeda.

En la esfera política, si la población chilena tuviera que elegir una o un líder, un 63% indica que no tiene preferencia entre un hombre o una mujer. Y aunque en el mundo predomina la idea de que se está reconociendo cada vez más al talento, la preparación y las habilidades blandas por sobre el género de la persona, en Chile las respuestas se concentran en torno a

la opción "ambos son igual de malos", lo que para Ojeda representa una crítica a la gestión política, y no una respuesta basada en la distinción de género.

Respecto del mundo de los negocios y espacios laborales, un 65% de los chilenos indica que no tendría preferencias sobre el sexo si tuviera que elegir a una jefa o jefe en el trabajo, mientras un 19% preferiría un hombre y 15% una mujer.

Asimismo, contrario a lo que ocurre en el ámbito político, predomina la idea de que tanto hombres como mujeres son igualmente buenos cuando se trata de crear una empresa u organización financieramente exitosa (53%), asegurarse de que la empresa u organización es innovadora (53%), asegurarse de que la empresa u organización actúa de forma ética (43%), tratar a los hombres con equidad (44%), tratar a las minorías étnicas con equidad (39%), tratar a las mujeres con equidad (36%) o tratar a las personas con identidad LGBT+ con equidad (36%).

PUBLIRREPORTAJE

Bechtel promueve la inclusión con los "Encuentros de Mujeres en Construcción"



En sectores masculinizados como la construcción y la minería, Bechtel avanza en la promoción de programas de desarrollo profesional e inclusión sostenible de mujeres.

Con el propósito de promover la igualdad de género en la construcción, Bechtel ha liderado en 2024 la primera versión de los "Encuentros de Mujeres en Construcción". La serie de eventos, realizados en tres ciudades del país -Los Vilos, Iquique y Santiago-, reunió a más de 100 asistentes, incluyendo a trabajadoras que formaron parte de sus proyectos y participantes de su programa Mujer Aprendiz.

Estos encuentros significaron un espacio de crecimiento personal y profesional para las asistentes, pero también representan el compromiso por fortalecer la presencia y el desarrollo de mujeres en un sector que históricamente ha sido desafiante. Como señala Yenny Saldías, gerente de operaciones de Bechtel Chile Construcción, "Nuestro objetivo en materia de diversidad, inclusión e igualdad van más allá de nuestra empresa, queremos contribuir al empoderamiento



de las mujeres en la industria de la construcción, mejorando la empleabilidad y atrayendo nuevos talentos hacia ella".

"A través de estos encuentros pudimos generar redes de contacto entre mujeres y también brindar espacios de formación que permiten fortalecer nuestra comunidad y también abrir puertas a nuevas oportunidades laborales. Queremos crear un ambiente donde todas las mujeres se sientan valoradas, inspiradas y capacitadas para alcanzar sus metas profesionales", agregó Luis

Hernán González Durán, gerente general de Bechtel Chile Construcción.

Los encuentros de mujeres en construcción son solo una parte de la estrategia integral de Bechtel para promover la igualdad de género y el desarrollo profesional de mujeres en la industria de la construcción. Como parte de su sistema de gestión, la organización implementa procesos de reclutamiento con perspectiva de género, garantizando la equidad en las oportunidades laborales, junto con la ejecución del Programa Mujer Aprendiz, dirigido a aquellas mujeres sin experiencia previa en el sector, brindando la oportunidad de adquirir habilidades y conocimientos en un entorno de apoyo y mentoría.



"Estas acciones son solo el comienzo de un movimiento más amplio hacia una industria más inclusiva y equitativa. Con el compromiso continuo de las empresas, el futuro de la construcción brindará oportunidades para todas las personas, independientemente de su género", indicó Andrea Gutiérrez, Champion de D&I de Bechtel Chile.

LOS ESFUERZOS POR ACCEDER A MÁS CARGOS DE RESPONSABILIDAD EN EL MUNDO LEGAL

El último informe de la International Bar Association (IBA) sobre la disparidad de género en el derecho en 2023, reveló que, aunque el 39% de los abogados que trabajan en estudios jurídicos en Chile son mujeres, ellas ocupan menos del 20% de los cargos de responsabilidad. ¿Qué barreras aún enfrentan en esta industria? POR ANDREA CAMPILAY

Cada vez hay más mujeres participando activamente en los diversos sectores productivos y los avances para reducir las brechas son significativos a nivel mundial. En el caso de la profesión jurídica, investigaciones publicadas por la International Bar Association

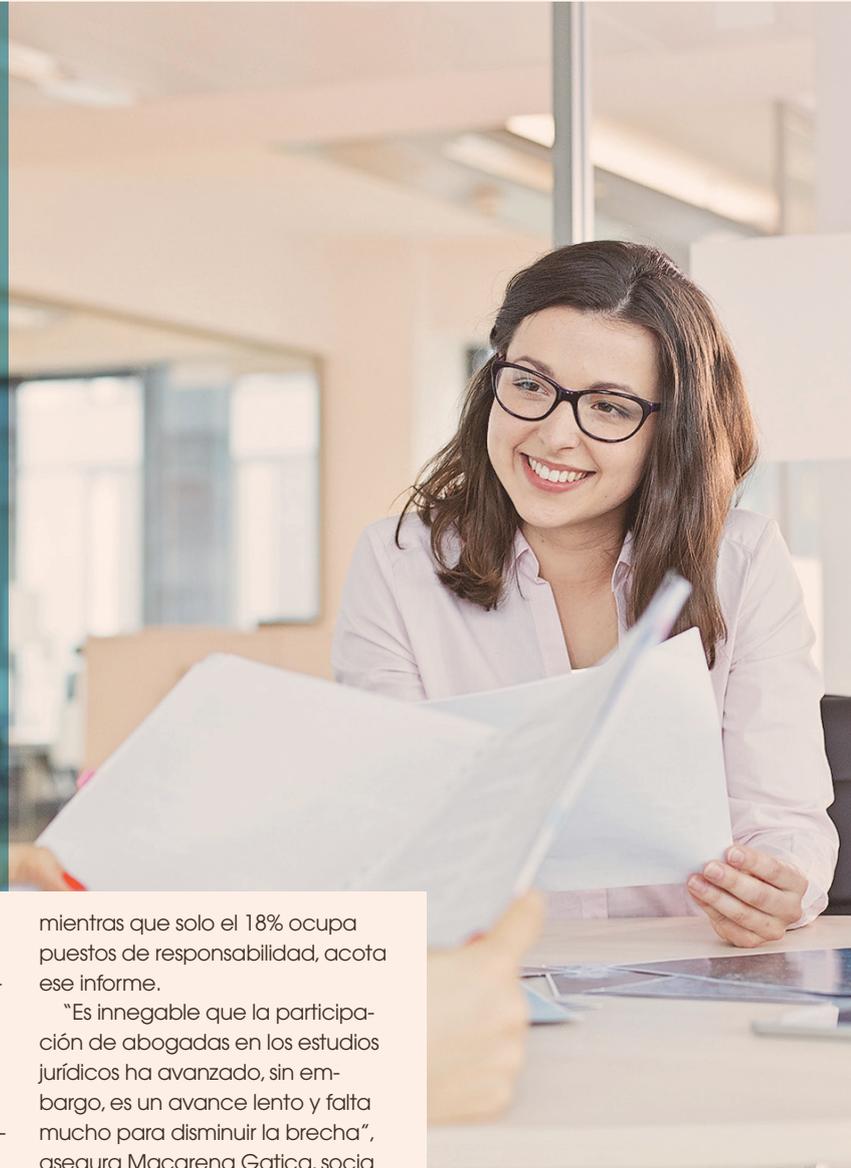
(IBA), organización dedicada a proteger y promover el estado de derecho en el mundo, muestran que la presencia de abogadas y juezas en altos cargos alcanza un 46% en Países Bajos y Nigeria, un escenario disímil a lo que ocurre en países como Chile, donde las mujeres representan el 34% de

todos los abogados en puestos de responsabilidad, según el informe "50:50 para 2030: estudio longitudinal sobre la disparidad de género en el derecho", de la misma asociación.

Concretamente dentro de los estudios de abogados, la representación de mujeres supone el 39%,

mientras que solo el 18% ocupa puestos de responsabilidad, acota ese informe.

"Es innegable que la participación de abogadas en los estudios jurídicos ha avanzado, sin embargo, es un avance lento y falta mucho para disminuir la brecha", asegura Macarena Gatica, socia



8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

60% GERENTES MUJERES EN COMITÉ EJECUTIVO



GERENTE DE PERSONAS



GERENTE DE RELACIONAMIENTO Y VALOR COMPARTIDO



GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO



GERENTE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



GERENTE DE MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO



GERENTE DE OPERACIONES

En CMP tomamos decisiones que transforman la industria minera. Ser una compañía diversa e inclusiva, genera valor, nos brinda talento y fortalece los equipos.

Makarina Orellana, primera gerente de operaciones de un grupo minero, a cargo de 9 operaciones.



0% BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

40 HORAS JORNADA PARA CONCILIACIÓN FAMILIAR

16,5% DOTACIÓN TOTAL MUJERES CMP Y EMPRESAS COLABORADORAS

30% EN CARGOS DE JEFATURAS

31% MUJERES EN CARGOS DE SUPERINTENDENCIAS



34%

DE TODOS LOS ABOGADOS EN PUESTOS DE ALTA RESPONSABILIDAD EN CHILE SON MUJERES.

18%

OCUPA PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DENTRO DE LOS ESTUDIOS DE ABOGADOS.

de Alessandri Abogados, y acota que la situación más desfavorable se da en cargos de alta responsabilidad como socios y directores de área, donde se advierte una pérdida del talento femenino en el desarrollo de la carrera.

Nicole Nehme, socia de FerradaNehme, puntualiza que, si bien el 18% ocupa cargos con alguna responsabilidad, menos del 15% son socias. "Las mujeres enfrentamos dificultades importantes para desarrollarnos", sostiene, detallando que esta diferencia responde muchas veces a los sesgos de género y a la forma de evaluar a los equipos dentro de los estudios, donde generalmente se mide la cantidad de horas de trabajo y se dejan de lado criterios que reconocen la calidad de los aportes, originalidad y profundidad, lo que "castiga a las mujeres, especialmente en períodos de maternidad y crianza".

Para Lorena Pavic, socia de Carey Abogados, las razones tras este escenario son multifactoriales y, si bien las cosas han cambiado, asegura que persiste cierta inercia en el sector con "sesgos inconscientes, baja presencia de referentes femeninos en el mercado legal, falta de oportunidades de networking para y entre las mujeres, y, por cierto, razones culturales asociadas a los estereotipos de género". Esto último, sobre todo, ha hecho que

acceder a posiciones de liderazgo sea muy difícil, acota.

Acciones concretas

Si algo destaca Montserrat Valverde, socia de Fontaine & Cía Abogados, es que muchos estudios están implementando acciones concretas para impulsar la equidad de género, "más allá del teletrabajo o de la sola perspectiva de que las mujeres deben compatibilizar roles". La experta destaca la necesidad de estar atentos a las tendencias y señales que dan las nuevas generaciones que, considera, están muy conscientes de que esto va más allá de la discusión de roles o de paridades numéricas exactas. También señala que para lograr aumentar los niveles de participación es necesario promover acciones conjuntas públicas, particulares y mixtas, miradas de equilibrio, eliminar estereotipos y perspectivas a largo plazo.

Una visión compartida por Pavic, para quien las nuevas generaciones "serán importantes promotoras para avanzar en los cambios que la industria legal requiere". En esa línea, y para fortalecer los niveles de liderazgo y participación femenina, destaca que desarrollaron el programa "Carey Mujeres", junto a una política de equal pay y trabajo híbrido, entre otras iniciativas.

Por su parte, el estudio FerradaNehme mide anualmente su

avance en equidad de género y ha desarrollado mecanismos de evaluación de desempeño que buscan no afectar la capacidad de desarrollo de las mujeres en períodos de crianza, además de reglas de flexibilidad laboral amplia, cuenta su socia. Según el informe de IBA, el trabajo flexible es la iniciativa más popular y se percibe como la más efectiva.

Nehme añade que alcanzar niveles de participación similares a los de Países Bajos implica "un cambio cultural importante, que reconozca las barreras sociales y culturales que aún enfrentamos las mujeres para crecer en el mundo del derecho".

"El gran desafío que tenemos es implementar medidas para retener a las abogadas para que puedan desarrollar su carrera y, si lo desean, logren llegar a cargos de mayor responsabilidad", complementa Gatica, destacando que en Alessandri Abogados buscan abordar este reto mediante la capacitación e iniciativas como un plan piloto de reinserción laboral luego de un pre y posnatal. Una de las medidas con mayor impacto dentro de su estudio, dice, fue la modificación de los avisos de reclutamiento, con los que lograron aumentar la participación interna de las mujeres, de 33% a 77%, utilizando palabras y mensajes centrados en convocarlas específicamente a ellas.

PUBLIRREPORTAJE

EMIN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN:

Creando oportunidades para fomentar el talento femenino

La empresa está implementando diferentes iniciativas con el propósito de consolidarse como un gran lugar de desarrollo profesional para las mujeres. A la fecha cuentan con programas para formar especialistas en geosintéticos, choferes de maquinaria pesada y asistentes de bodegas.

Con la convicción que la diversidad en los equipos de trabajo es clave para dar sostenibilidad al negocio, durante sus 40 años de historia EMIN Ingeniería y Construcción ha impulsado diferentes iniciativas para incorporar a las mujeres en la industria de la construcción para la minería.

"Desde la fundación de EMIN, en 1984, la sostenibilidad ha estado presente en nuestra cultura, ya que representa cómo hacemos las cosas y nos relacionamos, y parte de esto es ofrecer un lugar de desarrollo para las colaboradoras y colaboradores", comenta Erwin Hoehmann H., Gerente de Estrategia y Líder de Sostenibilidad de EMIN.

En este sentido, y con el propósito de contribuir a la diversidad e inclusión del talento



Con el propósito de contribuir a la diversidad e inclusión del talento femenino, la empresa ha desarrollado diferentes programas de formación.

femenino, la empresa ha desarrollado diferentes programas de formación, para capacitar a mujeres en los cargos de especialistas en geosintéticos, choferes de maquinaria pesada y asistentes en la gestión de logística y bodegas. "Hoy el 11% de nuestra dotación son mujeres, y apostamos por incrementar año a año este número, capacitando a las nuevas integrantes que tengan ganas de aprender y crecer en esta industria", agrega Erwin Hoehmann H.

Programas de formación

En 2021 se dio el puntapié inicial al Programa GEO Mujeres EMIN, donde cinco colaboradoras se capacitaron como especialistas en geo-

membrana, con el objetivo de trabajar en uno de los servicios diferenciadores que entrega la compañía.

Considerando esta valiosa primera experiencia, en 2022 y 2023 se incorporaron los programas: GEO Mujeres Tubería, Programa Escuela de Bodegueras y Programa Mujeres Operadoras y Choferes.

En las diferentes instancias, las colaboradoras reciben una formación técnica en los aspectos teóricos y prácticos, para luego ser guiadas por profesionales de EMIN que cuentan con una vasta experiencia.

"Contamos con una estrategia de diversidad que guía el camino para conseguir la inclusión

femenina en las diferentes áreas de la empresa", agrega Leslie Araya, Jefa Gestión de Personas.

Para seguir fortaleciendo la incorporación de mujeres en EMIN, el año pasado se creó la "Mesa de Fomento al Talento Femenino" -conformada por colaboradoras de diferentes gerencias y cargos- cuyo objetivo es analizar las condiciones actuales y futuras que posibiliten una inserción laboral femenina efectiva en los proyectos de construcción.



Revisa más de EMIN

EMIN
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN



¿POR QUÉ LOS LIDERAZGOS FEMENINOS DESTACAN EN LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO?

Aunque representan una de las comunidades más impactadas por los efectos de las crisis medioambientales, mujeres en todo el mundo están liderando iniciativas -a menor o mayor escala- que buscan mitigar los efectos de estos problemas en los territorios.

POR CLAUDIA POBLETE

Tal como aseguró el secretario general de Naciones Unidas al inicio de la COP28, “estamos viviendo el colapso climático en tiempo real”: en septiembre de 2023, la extensión del hielo marino antártico registró mínimos históricos al calcularse 16,96 millones de kilómetros cuadrados, mientras que tanto la temperatura de la superficie del mar como la global marcaron niveles récords.

Y este escenario de crisis, no golpea a todos de la misma manera. En esta línea, Maisa Rojas, ministra de Medio Ambiente, aclara que, si bien el cambio climático es una amenaza para toda la humanidad, impacta de manera desigual, dependiendo de la vulnerabilidad de las personas, y en muchos países las personas más vulnerables son mujeres, pues suelen depender más de su relación con el medio ambiente para su subsistencia.

De hecho, Pilar Moraga, directora del Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia (CR2) y del Centro de Derecho Ambiental de la Facultad de Derecho de la U. de Chile, explica que no es necesario alejarse mucho para ver ejemplos de cómo la crisis las afecta más: basta con mirar la realidad de localidades como Petorca.

“En comunidades con problemas de acceso al agua, son las mujeres las que administran la escasez: mientras los hombres están dedicados a labores de trabajo fuera de la casa, las mujeres administran lo doméstico -alimentación, lavado de la ropa-, viéndose enfrentadas, muchas veces, a postergar necesidades personales para favorecer el desarrollo de la familia”, expresa Moraga.

“Por otra parte, las mujeres suelen tener menos acceso a instrumentos financieros y a la propiedad de la tierra, pese a que muchas veces son ellas quienes la trabajan. Además, como culturalmente hemos sido formadas para el cuidado, muchas mujeres deben asumir la responsabilidad de asegurar el suministro de comida, agua y sustento, y estar al cuidado de otras personas más vulnerables, como niños, niñas y adolescentes, y de personas mayores”, añade la secretaria de Estado.

Agentes de cambio

Pero las mujeres no solo son más vulnerables al cambio climático. Estefanía González, subdirectora de Campañas de Greenpeace Chile, comenta que es común ver a mujeres liderando proyectos de pro-

“A pesar de la importancia de las mujeres, aún falta mucho para consolidar su incorporación en los procesos de toma de decisiones para incluir sus preocupaciones y aportes a la acción climática”, dice la ministra Maisa Rojas.

tección de la biodiversidad en diversos lugares, “iniciativa que emerge de la conexión y experiencia directa con estos territorios. Es importante mostrar que las mujeres no somos solo víctimas de los conflictos ambientales y del cambio climático, sino que una pieza fundamental en las soluciones”.

La ejecutiva destaca que gran parte de las comunidades, movimientos o grupos ciudadanos con los que trabaja Greenpeace tiene una alta presencia de mujeres y liderazgos femeninos, evidenciando “el gran interés y disposición que hay en las mujeres por trabajar por la naturaleza, por una mejor calidad de vida, por un planeta en el cual respetemos a la biodiversidad y las distintas especies”.

La directora del CR2 coincide con aquello y asegura que en materia ambiental y de cambio climático hay un liderazgo marcado de mujeres en la parte científica también. “El CR2 ha sido un ejemplo de ello en su trayectoria, con la dirección de mujeres en su organización y en las distintas líneas de investigación, pero también lo vemos en la institucionalidad ambiental, donde radican principalmente (aunque no de forma única) los

asuntos relativos al cambio climático, cuyos espacios también están liderados por mujeres”, en alusión al Ministerio de Medio Ambiente, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia de Medio Ambiente.

La ministra de Medio Ambiente pone de relieve que las mujeres han generado contribuciones significativas a distinto nivel, promoviendo acciones que fortalecen la seguridad alimentaria, contribuyen a la reducción de riesgos y desastres y a la resiliencia del cambio climático en diferentes niveles. Ejemplo de ello son las guardadoras de semillas, que contribuyen a la protección de la diversidad genética de los cultivos, o, en el otro lado del espectro, negociaciones internacionales climáticas exitosas han sido lideradas por mujeres con nombre y apellido, como Christiana Figueres.

“A pesar de la importancia de las mujeres, aún falta mucho para consolidar su incorporación en los procesos de toma de decisiones para incluir sus preocupaciones y aportes a la acción climática. Sin duda necesitamos a más mujeres tomadoras de decisiones en temas de cambio climático”, reflexiona Rojas.

“LA EQUIDAD DE GÉNERO ES FUNDAMENTAL PARA PROMOVER LOS PRINCIPIOS ESG”

Diversos estudios dan cuenta de cómo los liderazgos de mujeres en los negocios potencian el rendimiento ESG (ambiental, social y de gobernanza, por su sigla en inglés) de las compañías, sobre todo en materia social y de gobierno corporativo.

Por eso, la presidenta del Women Economic Forum (WEF) Chile, Nicole Verdugo, considera que “la equidad de género en las organizaciones es fundamental para promover los principios ESG, ya que contribuye a una gobernanza más justa y representativa, así como a un entorno social más inclusivo y equitativo”, y añade que, abordando estas materias, las empresas no solo están cumpliendo con sus responsabilidades éticas y sociales, sino que también están fortaleciendo

La presidenta del Women Economic Forum Chile, Nicole Verdugo, reflexiona sobre cómo una mayor presencia de mujeres en las organizaciones suma valor a la compañía, tanto en los negocios como en su relación con las comunidades. POR CLAUDIA POBLETE

su capacidad para generar valor a largo plazo.

Para Verdugo, la equidad de género en el ámbito social implica la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el trato justo para todas las personas, independientemente de su género, incluyendo medidas como la eliminación de la brecha salarial, la implementación de programas de desarrollo profesional equitativos y la crea-



ción de un entorno de trabajo que fomente la diversidad y la inclusión.

En tanto, la equidad de género en la gobernanza implica la representación adecuada de mujeres en roles de liderazgo y en los órganos de dirección de una organización. “Esto no solo asegura una variedad de perspectivas en la toma de decisiones estratégicas, sino que también refleja una distribución justa del poder y la autoridad dentro de la empresa”, puntualiza la presidenta de WEF Chile.

En este sentido, la ejecutiva resalta que, si bien muchos sectores económicos han generado estrategias exitosas para la promoción de más equidad (como la industria de la tecnología o la salud), aún hay espacio para la mejora en otros, como el financiero y la construcción.

“Algunos sectores de la economía han progresado en términos de equidad de género, pero aún queda mucho trabajo por hacer. Por ejemplo, es fundamental que todas las industrias se comprometan a promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, no solo como un imperativo ético, sino también como una estrategia para impulsar la innovación, la productividad y el crecimiento económico sostenible”, afirma.

PUBLIRREPORTAJE

FLS atrae a nuevos talentos femeninos para la minería

En 2023 participaron más de 150 mujeres adultas y de educación secundaria en los programas de capacitación impartidos por la compañía, éxito que esperan seguir replicando para potenciar la industria.

Según el último Monitoreo de Indicadores de Género, elaborado por la alianza CCM-Eleva de Fundación Chile, hoy la cifra de participación femenina en la gran minería nacional alcanza al 15,2%, un porcentaje que si bien es más que el doble del que se registraba a comienzos de la década pasada, aún resulta insuficiente.

Conscientes de este panorama, en FLS han impulsado programas de capacitación en las zonas norte y centro del país, al igual que en Arequipa (Perú), orientados a mujeres adultas y jóvenes estudiantes -principalmente de escuelas cercanas a las faenas donde la compañía presta sus servicios-, para que puedan conocer los procesos relacionados con el procesamiento de cobre y el negocio minero en general. En 2023 participaron más de 150 mujeres, totalizando un 45%, lo que refleja un aumento de presencia femenina en este tipo de iniciativas.

A través de estos planes de entrenamiento la firma busca fomentar la incorporación de mujeres

en la industria minera, incentivando su futura empleabilidad tanto en FLS, como en este prometedor campo en general.

“Esperamos que estas iniciativas de formación de nuevos talentos, dirigida a mujeres y a las nuevas generaciones, crezcan en el futuro gracias a las alianzas que construimos a lo largo del 2023. Como compañía nos enorgullece destacar que estos hitos ayudan a fortalecer nuestra política de diversidad y equidad de género pensada para superar los estereotipos de género aún establecidos en la minería. Por ello, seguiremos trabajando fuertemente en este camino, y en este Día Internacional de la Mujer saludamos a todas aquellas que han optado por esta desafiante industria como vía de desarrollo tanto personal como profesional y que les brinda un mundo fascinante de oportunidades”, afirma Claudio García, presidente FLSmidth Sudamérica.

<https://www.flsmidth.com>

FLS



A través de estos planes de entrenamiento la firma busca fomentar la incorporación de mujeres en la industria minera.



En 2023 participaron más de 150 mujeres, totalizando un 45%, lo que refleja un aumento de presencia femenina en este tipo de iniciativas.



¿EN QUÉ ESTÁN INVIRTIENDO LAS MILLENNIALS?

Si se comparan con mujeres de otras generaciones, las millennials destacan cuando se trata de invertir. Sobre la base de un estudio de Fidelity Investments, Pamela Auszenker, vicepresidenta de CFA Society Chile, asegura que después de la pandemia un 71% de las mujeres nacidas entre 1981 y 1993 declararon haber destinado parte de su patrimonio a algún instrumento financiero. La cifra es superior respecto a otras generaciones, como la X (67%) y las 'baby boomers' (62%).

"Hay que comentar, eso sí, que en el caso de la Z (entre 18 a 26 años), el porcentaje de las que invierte es incluso mayor", destaca la ejecutiva, comparando ese comportamiento con el de las mujeres que hoy tienen entre 31 y 43 años.

Esto, en más de la mitad de los casos, está relacionado con mayor disponibilidad de dinero. Y puntualmente en el caso de las millennials a un mayor y reciente interés en invertir, según Auszenker.

No solo son cada vez más aquellas que están declarando colocar su capital en instrumentos financieros, sino que ahora estarían empezando a hacerlo a más temprana edad.

"Esto es sumamente importante, ya que cuanto antes se comience -dados los retornos que se

Aunque son más conservadoras que los hombres, las mujeres nacidas entre 1981 y 1993 superan a las generaciones anteriores al momento de invertir, según expertas de la industria financiera.

POR MAOLIS CASTRO

componen- serán exponencialmente mayores a largo plazo", puntualiza la ejecutiva, mientras detalla que las mujeres de 18 a 35 años abren una cuenta para invertir en promedio a los 21 años, edad que se eleva a 27 para aquellas mayores de 36 años, y que antiguamente rondaba los 30 años.

Conservadoras: más APV y menos acciones

"También, en promedio, son más conservadoras que los hombres, pero con menores transacciones obtienen mejores retornos con menor riesgo asociado", agrega Auszenker.

Por ser más conservadoras, la prioridad de las millennials está en buscar la estabilidad futura. Auszenker cita una encuesta de Credello que indica que un 42%

de las mujeres de esta generación declara su preferencia en invertir en real estate o propiedades, porque lo perciben como más seguro; mientras que un 70% prefiere comprar su casa propia. Añade que solo una de cada cinco se siente cómoda navegando en el mercado de capitales, con acciones o deuda. En tanto, la mayoría opta por las cuentas de ahorro o para la jubilación.

Diamela Peña, Product Lead

en Fintual, coincide en que existe una inclinación a invertir en productos conservadores frente a otros de mayor riesgo o con más porcentaje de renta variable. "Más de la mitad de las mujeres en este segmento invierten en el fondo más conservador (Very Conservative Strep), por encima del 47% de nuestros clientes", menciona, citando datos de la fintech.

Además, expone que una de

cada cinco millennials opta por el APV. "A esta edad pareciera ser muy importante invertir en esto, ya sea para aprovechar los beneficios tributarios, complementar la AFP y finalmente la pensión que tendrán cuando toque la hora de jubilar", asegura Peña.

Desde su experiencia en la industria, Peña dice que tanto hombres como mujeres de esta generación pertenecen a los segmentos que más dinero aportan a este instrumento, aunque, en promedio, ellas son menos arriesgadas: "Un menor porcentaje invierte en el fondo más arriesgado, y menos tienen inversión en acciones. Además, tienen una inversión promedio en cantidad de dinero un 35% menor que los hombres de su misma edad".

Auszenker afirma que, al igual que los hombres millennials, las mujeres han sabido aprovechar la tecnología utilizando las diferentes plataformas de trading o sociales (redes sociales o comunidades de inversión), robo-advisors, entre otras.

Y no solo están en búsqueda del retorno, sino que consideran otros factores, como la sostenibilidad. "En esta línea, la inversión responsable y sostenible ha tomado cada vez mayor relevancia. Así, los factores ESG son también claves para ellas", concluye la ejecutiva de CFA Society Chile.

Mujeres invierten menos que los hombres

Independientemente de la generación, en la industria coinciden en que las mujeres suelen invertir menos que los hombres. Pamela Auszenker, de CFA Society Chile lo atribuye a la brecha de salarios existente entre ambos grupos. "Si bien ha ido disminuyendo, aún existe y lleva a que las mujeres tengan menos ingresos disponibles para invertir", señala.

Diamela Peña, de Fintual, dice que las inversiones de ellas en cantidad de dinero son, en promedio, 35% menores que las de los hombres de su misma edad. Peña acota que ambos segmentos son los que más invierten en APV y Auszenker puntualiza que, en general, las mujeres recurren más a instrumentos de más largo plazo, sin el objetivo de generar ganancias extraordinarias en un corto período. "Eso, precisamente, hace menos probable que sigan 'inversiones de moda' como las criptomonedas", señala. Para Peña, esto ocurre porque suelen ser "menos arriesgadas que los hombres", y Auszenker coincide: "Nos arriesgamos menos a la hora de invertir y, por eso, rotamos menos las carteras y no buscamos necesariamente las ganancias de corto plazo".

“INSTRUMENTOS DE INVERSIÓN DE MENOR RIESGO Y CON UN ENFOQUE DE MÁS LARGO PLAZO ES UNA FÓRMULA GANADORA POR LA QUE OPTAN LAS MUJERES”

De una muestra de más de 8 millones de cuentas de inversión, se encontró que las mujeres sobrepasaron el desempeño de los hombres en aproximadamente 0,4% cada año. Así lo reveló un estudio de Fidelity Investments de 2021, empresa estadounidense especializada en gestión de activos y fondos de pensiones. Aunque puede parecer poco, con la fórmula del interés compuesto, las mujeres podrían sumar mucho más retorno al cabo de los años.

Mónica Cavallini, gerente general de la Asociación de Fondos Mutuos de Chile, agrega que estudios de Warwick Business School y Hargreaves Landsdown indican que los hombres están

Aunque no hay estudios locales que confirmen que ellas invierten menos, la experiencia internacional indica que cuando lo hacen tienden a obtener mejores desempeños, asegura Mónica Cavallini, gerente general de la Asociación de Fondos Mutuos de Chile.

POR EQUIPO DF

por detrás de las inversionistas mujeres, con un promedio de 1,8% en un período de tres años y que entregan un 0,81% más de retorno que ellos en el mismo período de tiempo. “También advierten que las mujeres se focalizan en una mirada de más largo alcance y dan una oportunidad a la recuperación y al

crecimiento, mientras los hombres no tienen esa paciencia”, agrega sobre algo que tiene que ver con un asunto de mirada más aguda y más análisis.

- ¿Cómo observa a los inversionistas locales?

- Los hombres toman mayores riesgos que las mujeres, y esto aplica también cuando se refiere

a preferencia por inversiones. En cambio, tomar instrumentos de inversión de menor riesgo y con un enfoque de más largo plazo es una fórmula ganadora por la que optan las mujeres. Ellas también tienden a diversificar más y componer portafolios más balanceados.

- ¿Qué hace que ellas sean más precavidas a la hora de invertir?

- El comportamiento de las mujeres no es al azar, sino que es aprendido a través de la educación financiera o del asesoramiento externo. Estudios indican que las mujeres investigan antes de invertir, mientras los hombres se sienten con suficiente confianza como para hacerlo sin indagar más allá y son menos afectos a pedir ayuda experta. Por lo tanto, podemos decir que el no hacer el due diligence puede llegar a ser costoso para un inversionista. Por supuesto, siempre está el hecho de que las mujeres siguen siendo más vulnerables financieramente, por lo que tienden a invertir menos, pero a ahorrar más, dado que tienen una mayor preocupación por la seguridad del mañana.

- ¿De qué manera se puede abordar este desafío?

- En nuestro escenario, la educación financiera es fundamental y las mujeres la agradecen, así también como el traspaso de información sencilla, clara y comprensible para un público no experto.



elecmetal

Traspasando barreras y fortaleciendo la industria.

Las mujeres en la industria minera encarnan la capacidad humana de resiliencia y adaptación, demostrando que no hay límites para su participación en este ámbito. Su inclusión enriquece y diversifica el sector, y sus aportes impulsan la Sostenibilidad y la eficiencia, marcando una diferencia significativa.

En Me Elecmetal, reconocemos y valoramos el coraje y la innovación de estas mujeres pioneras que han allanado el camino hacia un mundo que alguna vez pareció inaccesible.



Conoce más aquí

Mucho se ha avanzado en los últimos años en balance de género en la administración del Estado: mientras en 2013, un 24% de las vacantes adjudicadas a través del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) recayeron en mujeres, 10 años después esa cifra creció hasta alcanzar un 41%.

Felipe Melo, director Nacional del Servicio Civil, explica que estas cifras reflejan una cultura que cambia de manera positiva, debido a que existe "un esfuerzo sistemático, coherente y confiable para que el SADP también cambie positivamente".

Da fe de ello la presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda, y declara que "ha habido una intención bastante clara de parte de la Alta Dirección Pública de generar este aumento de representación de mujeres a través del impulso de distintas iniciativas".

Para Melo, existen factores en la demanda y en la oferta de estos puestos: respecto de la demanda, considera que lo principal es que las mujeres tienen igual talento para dirigir y están postulando más que en el pasado reciente, obteniendo resultados mejores que los hombres en los procesos de selección.

"En relación a la oferta, el cambio se debe principalmente a que

ROMPIENDO BARRERAS EN LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Aunque ellas postulan menos que los hombres, durante 2023, el 41% de los nombramientos del Sistema de Alta Dirección Pública fueron adjudicados a mujeres, lo que representa la cifra récord de 182 cargos de los 445 disponibles en el año.

POR CLAUDIA POBLETE



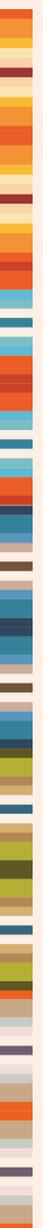
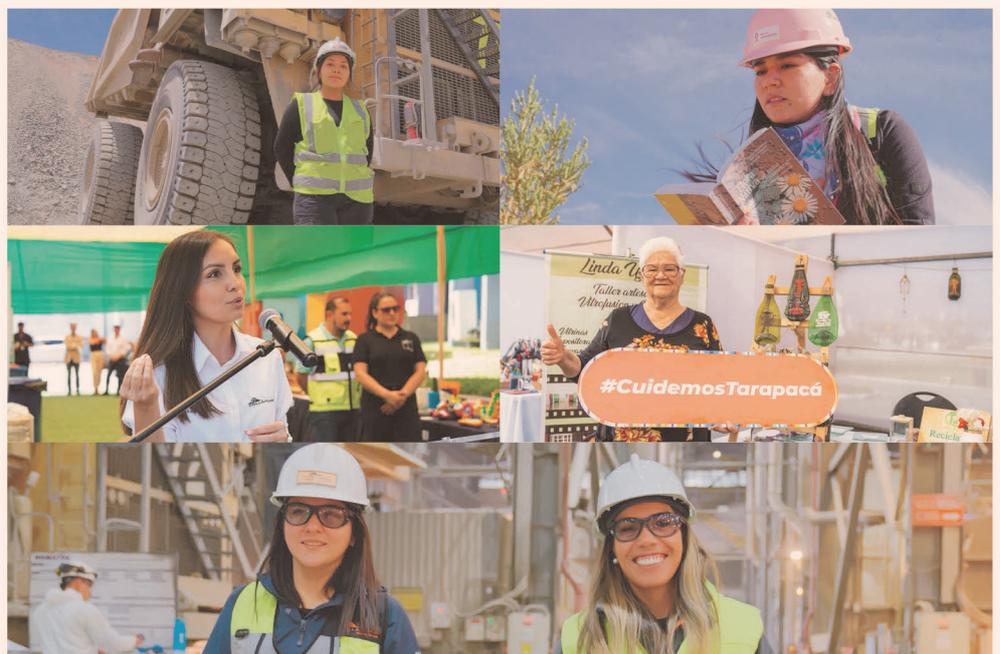
MUJERES DESAFIANDO el PRESENTE de COLLAHUASI



En el **Día Internacional de la Mujer** relevamos el rol de todas las mujeres que desafían el presente para contribuir a una sociedad mejor.

Desde **Collahuasi** renovamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, integrando el talento diverso en los equipos de trabajo, en conjunto con las empresas colaboradoras y comunidades vecinas.

#SomosMuchoMásQueCobre





el proceso de selección para los puestos directivos en el Estado ha sido revisado y perfeccionado por el Consejo de Alta Dirección Pública: hoy se monitorean y comunican las brechas de género, muros y techos de cristal, se responsabiliza a las autoridades facultadas para los nombramientos y se han definido medidas innovadoras que no solo generan un impacto en sí mismas, sino que también refuerzan el cambio cultural de las postulantes”, aclara el director. De hecho, y a modo de ejemplo, desde septiembre del año pasado, existe un bono de 10 UF para las empresas de reclutamiento que proponen candidatas que quedan seleccionadas en las nóminas finales.

Temas pendientes

Pese a estos buenos resultados en el SADP, aún existe una diferencia importante en la cantidad de postulaciones para estos cargos: solo un 28% corresponde a mujeres, cifra que, sin embargo, representa un alza de cinco puntos respecto a 2021.

La ministra de la Mujer y Equidad de Género, Antonia Orellana, considera que esto responde a que, muchas veces, a las mujeres les cuesta dar el primer paso, porque “históricamente nos han hecho creer que los espacios de liderazgo y de dirección son de

los hombres”.

“Lo paradójico es que cuando las mujeres postulan, tienen más posibilidades de avanzar porque, en general, lo hacen cuando cumplen de manera excelente con los requisitos y con el perfil que se busca para estos cargos. Por eso esa diferencia: a pesar de que postulan menos, solo en ese 28%, consiguen el 41% de las vacantes. Cómo sería si las postulaciones de mujeres representarían el 50% del total, tendríamos tantas más directoras”, reflexiona la secretaria de Estado.

Danae Mlynarz, subdirectora de Alta Dirección Pública, coincide con esta mirada y resalta que cuando las mujeres postulan “tienen excelentes resultados, perfiles

sobresalientes y logran avanzar sin problema en los procesos. En ese sentido ha sido interesante lo que ha pasado con muchas directivas públicas que hoy están siendo rostros de nuestras campañas y que cuentan que fueron funcionarias de carrera, que jamás pensaron que las nombrarían, pero se atrevieron”, comenta la subdirectora, en referencia a los casos de la superintendente de Electricidad y Combustibles y las directoras de Sernapesca y de Aduanas, entre otras.

Para Alejandra Sepúlveda, uno de los desafíos más relevantes que se deben abordar es avanzar con medidas que impulsen la corresponsabilidad, sobre todo considerando que en Chile aún es un tema pendiente, pese a que en los últimos años se ha instalado el tema en la coyuntura y se hayan empujado reformas ad hoc en el Código del Trabajo para el sector privado.

“En el Estado es un desafío algo más complejo, pues el trabajo en la administración pública es muy exigente en términos de horario, donde se abordan problemáticas muchas veces urgentes”, reconoce Sepúlveda, agregando que “por eso es clave avanzar en la discusión para que el Estado como empleador pueda ir cerrando también las brechas de género”.

28%

DE LAS POSTULACIONES AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN 2023 FUERON DE MUJERES.

GOLD FIELDS

8M

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

En Gold Fields

26%
de nuestro equipo son mujeres

18%
ocupan posiciones de liderazgo

#UnidasSomosMasFuertes

QUÉ GANAN LAS EMPRESAS AL EMPODERAR A SUS TRABAJADORAS



Las empresas que adhieren a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP), no solo fomentan organizaciones más diversas y competitivas, sino que también crean entornos felices y confiables.

POR CLAUDIA POBLETE

Entendiendo lo importante que es el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo de toda la sociedad, en 2010 ONU Mujeres y el Pacto Global de la ONU desarrollaron los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por su sigla en inglés), siete fundamentos que funcionan como una hoja de ruta para promover lugares de trabajo y otros espacios sociales más equitativos e inclusivos, a la vez que se fomentan prácticas comerciales que empoderan a las mujeres.

En Chile, ONU Mujeres ha logrado formar una comunidad de más de 200 empresas, asociaciones comerciales y cámaras de comercio que adhieren a estos principios. Al hacerlo, la alta dirección de la compañía se compromete con la igualdad de género y a trabajar en colaboración con múltiples grupos de interés para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres.

“Los WEPs constituyen la estrategia central de trabajo con el sector privado, en relación con la responsabilidad del sector con la protección de los derechos de las mujeres y en específico el empoderamiento económico y autonomía de estas, a través de proporcionar financiamiento e inversión, promover su liderazgo, así como garantizar espacios de trabajo libres de violencia y acoso”,

indican desde ONU Mujeres.

Para Verónica Villarroel, gerente de Personas y Comunicaciones de Caja Los Héroes, la medición de brechas de género es una herramienta clave para conocer la realidad cultural de la organización y fortalecer una cultura inclusiva, diversa y equitativa, y, con esa finalidad, los WEP's son una herramienta de medición bastante completa, simple y gratuita, que entrega resultados inmediatos.

“El empoderamiento femenino ha sido central en la transformación cultural, porque permite derribar estereotipos y cerrar brechas de género, logrando incorporar a más mujeres en niveles de cargos y áreas donde se encontraban subrepresentadas. Esto ha sido beneficioso para nuestra cultura organizacional, para el desarrollo profesional de las mujeres y la visibilización de la importancia de su rol en los equipos de trabajo”, comenta Villarroel, y añade

“Los WEPs constituyen la estrategia central de trabajo con el sector privado, en relación con la responsabilidad del sector con la protección de los derechos de las mujeres y el empoderamiento económico y autonomía de estas”, dicen desde ONU Mujeres.

que, además, este trabajo fortalece el propósito de la empresa orientado a resolver las vulnerabilidades y a construir una sociedad más justa y equitativa.

Impacto positivo

Tania Labbé, gerente de Cuidado y Desarrollo del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) asegura que fueron la primera mutual en adherir a los WEP en 2021, convencidos de que el empoderamiento de las mujeres es clave para avanzar en equidad de género, al promover igualdad de oportunidades y articular los cambios culturales que movilizan a la sociedad hacia una mayor inclusión, permitiendo mayor autonomía y presencia de las mujeres en todos los ámbitos.

“Creemos firmemente que cultivar y promover estos liderazgos genera un impacto positivo tanto en la productividad organizacional como en el bienestar de las personas trabajadoras. Nuestra experiencia nos ha demostrado que impulsa la innovación y crea un ambiente laboral más inclusivo y equitativo. Por lo tanto, fomentar este tipo de liderazgos permite transitar hacia organizaciones que valoren una mayor participación

de mujeres en los espacios de decisión, lo cual es fundamental para avanzar hacia la igualdad de género, tanto en las empresas como también en nuestra sociedad”, expresa Labbé.

En esta línea, Roberto Puentes, CEO del Club de la Felicidad, da cuenta de que al abordar la inclusión desde los WEPs también se promueve el bienestar y la felicidad en los entornos laborales, fortaleciendo la seguridad psicológica dentro de las organizaciones, algo que, a su juicio, no solo beneficia a las mujeres, sino también a otros grupos, como personas con discapacidades o identidades de género diversas.

“La promoción de la equidad y el respeto dentro de la empresa genera un ambiente donde los grupos minoritarios se sienten seguros para expresar sus puntos de vista. Además, fomenta la empatía y la compasión entre los miembros del equipo. Estos valores, cuando están arraigados en la cultura organizacional, mejoran las relaciones interpersonales y estimulan la innovación”, explica el CEO del Club de la Felicidad, añadiendo que, más allá de lograr ambientes inclusivos y empoderar a las mujeres en estos entornos, la implementación de los principios WEPs “contribuye al éxito y la prosperidad general de la organización”.

8M: DE LA RETÓRICA A LA ACCIÓN

En esta columna de opinión, Tania Labbé y Jorge Sanhueza, de IST (Instituto de Seguridad del Trabajo), repasan las normativas que impactarán los espacios de trabajo para avanzar a una mayor equidad de género. "Confiamos que también puedan extenderse a los espacios particulares de nuestra convivencia diaria", señalan.



Tania Labbé Toro, gerente de Cuidado y Desarrollo de IST.



Jorge Sanhueza Rahmer, gerente de Estrategia de IST.

Las efemérides son una oportunidad para volver sobre cuestiones relevantes en la vida de las personas y de la sociedad. Muchas de ellas marcan el curso de desafíos tan significativos que trascienden fronteras y que son asumidas por una gran comunidad de naciones. Es el caso del Día Internacional de la Mujer, impulsado por la Organización de Naciones Unidas y que busca profundizar el compromiso con la equidad de género y el bienestar de la mujer en todos los ámbitos.

En esta simbólica jornada, se nos invita a ampliar la proyección del tema de género, pues el tránsito a economías más prósperas y a sociedades más saludables pasa necesariamente por un compromiso decidido y activo para alcanzar la equidad de género. Y esto no es solo retórica. Este 8 de marzo nos encuentra desafiados por un conjunto de normativas que impactarán los espacios de trabajo, y que confiamos que también pueda extenderse a los espacios particulares de nuestra convivencia diaria.

Sabemos que la participación laboral femenina en nuestro país está fuertemente marcada por la desigual e injusta distribución de las labores de cuidado al interior de las familias. La

reciente aprobación de la llamada Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una oportunidad para reconocer una arista clave de la compleja situación que vive una gran mayoría de mujeres. Este cambio normativo busca avanzar en equidad de género en los espacios de trabajo, por medio de la protección de ciertas condiciones que permiten que las personas cuidadoras no sacrifiquen su desarrollo profesional. Y que, además, promueve la corresponsabilidad social.

Se estima que la Ley de Conciliación, que modifica el Código del Trabajo estableciendo el derecho al teletrabajo y que incorpora medidas de corresponsabilidad, beneficiará a más de 360 mil trabajadores y trabajadoras. A partir de esta estimación, creemos que la ley puede ser efectiva en fomentar la igualdad de género, brindando tranquilidad a todas aquellas personas que realizan un trabajo que permita implementar estos cambios y que tengan personas a su cuidado, promoviendo el compartir espacios, actividades, ocupaciones y, con ello, contribuyendo al bienestar integral en los diversos ámbitos de sus vidas.

Por otro lado, según los registros de la Dirección del Trabajo, en 2021 se interpusieron 1.560 denuncias por

acoso laboral, cifra que aumentó en un 3,6% en 2022. De acuerdo al Primer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo del Instituto de Directores de Chile, la Fundación Chile Mujeres y la OIT, realizado durante 2023 y recientemente publicado, un 37,5% de las empresas tuvo denuncias de acoso sexual durante 2022, lo que en 2023 aumentó a un 52,5%. En promedio, cada 900 trabajadores y trabajadoras hay una denuncia de acoso sexual. Y se reconoce, siempre en el mismo informe, que el 35% de las organizaciones no cuenta con programas de capacitación sobre acoso laboral.

Fue hace solo un par de meses que se promulgó una serie de modificaciones legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, conocida como Ley Karin. La normativa busca, precisamente, promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género. Ello implica espacios de trabajo donde se promueva la igualdad y se erradique la discriminación arbitraria.

Estas nuevas normativas nos llevan a tomar acciones y desarrollar respuestas institucionales para algunos de los muchos desafíos que enfrenta

En esta simbólica jornada, se nos invita a ampliar la proyección del tema de género, pues el tránsito a economías más prósperas y a sociedades más saludables pasa necesariamente por un compromiso decidido y activo para alcanzar la equidad de género. Y esto no es solo retórica.

nuestra sociedad, y que han dificultado o atentado directamente contra una igualdad de género efectiva. Si bien estas leyes nacen centradas en la realidad del mundo laboral, de alguna manera transversalizan desafíos sociales que urge abordar de manera amplia.

Porque las buenas intenciones no bastan, este nuevo escenario normativo nos da la oportunidad de tomarnos en serio la inclusión y, en particular, la de la mujer en el mundo del trabajo. Pero no la inclusión en términos solo simbólicos, sino que en el más profundo sentido del cambio cultural que se ha venido gestando en nuestra sociedad, y que nos conducirá a una convivencia social más segura, saludable y a organizaciones más sustentables, comprometidas con la promoción de la igualdad de género.



“TENEMOS QUE ABRIR CAMINOS PARA QUE NUEVAS MUJERES DESTAQUEN EN LA AGRONOMÍA”



En octubre de 2023, María Angélica Fellenberg se convirtió en la primera decana de la Facultad de Agronomía y Sistemas Naturales de la Universidad Católica. Su desafío, dice, es visibilizar que las mujeres tienen todas las capacidades y herramientas para ejercer en el ámbito profesional. POR SOFÍA PREUSS O.

En octubre de 2023, María Angélica Fellenberg asumió como nueva decana de la Facultad de Agronomía y Sistemas Naturales de la Universidad Católica, convirtiéndose en la primera mujer en tener este cargo en los 120 años de historia de esta escuela. Su objetivo, define, es “darlo todo”, hacer lo mejor posible y motivar a otras mujeres profesionales del área y a aquellas que están iniciando su carrera laboral a que no sientan límites.

“El primer desafío es visibilizar que las mujeres tenemos todas las capacidades y herramientas para ejercer cualquier tipo de trabajo en nuestro ámbito profesional. Y que no se nos encasille, a priori, en cuáles son las áreas más ‘adecuadas’ para nosotras”, señala.

A pesar de que ve el cargo

como un desafío, indica que le llena de orgullo y lo considera una gran oportunidad para abrir espacios que antes no estaban. “En mi ámbito, el liderazgo femenino está bastante acotado a ciertas áreas, por lo que me parece muy importante que se entienda que las mujeres podemos estar presentes en todo”, destaca, y añade que siente una gran responsabilidad de visibilizar esta dirección.

La decana lleva más de 25 años como académica en la

UC y considera que la presencia femenina en la industria agrícola nacional ha ido aumentando y ha tenido avances. Sin embargo, las brechas aún siguen presentes.

“Tenemos estudios que indican que nuestras egresadas, al momento de buscar trabajo, demoran más tiempo en promedio que los egresados en emplearse”, ejemplifica.

-¿De qué forma se deben abordar las brechas?

- Es una pregunta compleja,

porque no hay solo una respuesta. Por nuestro lado estamos incorporando a nivel curricular el hecho de formar estudiantes con la conciencia de que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades y herramientas profesionales para ejercer de buena manera sus funciones. Sin embargo, esto debe permear hacia afuera de la universidad. Y, en ese sentido, el desafío es mayúsculo.

-¿Cuáles cree que son las principales oportunidades de mejora

para la inclusión femenina en esta industria?

- Lo principal es demostrar que las mujeres tienen la misma formación y destrezas que los hombres para asumir distintos desafíos. Para lo anterior, es fundamental que las mujeres que estamos en cargos de liderazgo en este rubro podamos abrir caminos para que nuevas mujeres destaquen en el área de la agronomía, la ingeniería forestal y la ingeniería en recursos naturales.

PUBLIRREPORTAJE

CON POTENTE ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

Merck Chile avanza a paso firme en aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo

Durante más de 350 años, Merck ha construido un sólido liderazgo a nivel global en Ciencia y Tecnología en las áreas Healthcare, Life Science y Electronics, destacando como fabricante de productos farmacéuticos, químicos y de biotecnología. A dicha excelencia, hoy esta compañía alemana continúa priorizando la estrategia de diversidad e inclusión, siendo uno de sus objetivos fundamentales equiparar la proporción de mujeres en altos cargos para 2030, abriéndoles mejores oportunidades para acortar la brecha de género. Y en Chile, los avances de la compañía en esa dirección son concretos: una mujer es la gerente general para el negocio de Healthcare, más del 50% de sus colaboradores son mujeres y 15 mujeres ocupan actualmente posiciones de liderazgo, número que apuntan a incrementar a 35% de aquí al 2030.

“La inclusión de mujeres en roles de liderazgo no solo diversifica positivamente las empresas, sino que también aporta una perspectiva única para comprender y atender sus necesidades. Además, la representación femenina en posiciones de liderazgo sirve como fuente de inspiración para las futuras generaciones. Cuando las jóvenes ven a mujeres destacadas liderando áreas tan claves como la salud, se sienten motivadas a seguir carreras en ciencia y tecnología”, destaca Iryna Harustovich, Gerente General de Healthcare en Merck Chile.

En nuestro país, los hitos en este ámbito que exhibe la compañía hablan por sí mismos.

Por ejemplo, Merck Chile ha venido impulsando desde hace años una iniciativa global llamada Women in Leadership (WIL), cuyo foco es aumentar la paridad de género y la cantidad de mujeres en posiciones de liderazgo, actuando como un recurso clave para buscar acelerar su desarrollo y avance profesional, fortaleciendo así la cartera de líderes y contribuyendo al éxito empresarial y la innovación continua a través de diversidad de talentos. En Chile, cuentan actualmente con una Embajadora WIL, que representa a la organización en políticas de diversidad e inclusión en la región. Además, impulsa la temática del liderazgo tanto dentro



Iryna Harustovich, gerente general de Healthcare Merck Chile.

como fuera de nuestra comunidad mediante diversas actividades diseñadas para fomentar el networking y el intercambio de las mejores prácticas.

“Actualmente más del 50% de los colaboradores son mujeres y 15 mujeres poseen posiciones de liderazgo. Debemos incrementar este número en un 35% como meta de aquí al año 2030. Además, nuestro Country Leadership Team (Equipo de Liderazgo de Merck Chile), está constituido en un 70% por mujeres”, detalla la gerente general del negocio de Healthcare de la compañía en nuestro país, destacando asimismo que dos colaboradores se encuentran

El testimonio de nuestra embajadora:

“En Women in Leadership (WIL), nuestro objetivo este año es aumentar el empoderamiento femenino y cultivar una cultura de desarrollo de líderes. Estamos comprometidos a hacer alianzas con empresas partners que comparten nuestros valores de equidad, diversidad e inclusión. Además, nos esforzamos por mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores en nuestro ambiente laboral.

¡Únete a nosotros mientras trabajamos juntos para crear un futuro más inclusivo y equitativo para todos!”

Bárbara Turolla – Embajadora WIL Chile.

<https://www.merckgroup.com/cl-es>

certificados como Gestores de Diversidad e Inclusión, para cumplir con la nueva ley 21.275, cuya finalidad es impulsar nuevas medidas para que las empresas tomen un rol efectivo en la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Iryna Harustovich finaliza: “El impulso hacia la igualdad de liderazgo en la industria farmacéutica debe ser un esfuerzo conjunto. Desde las empresas farmacéuticas y las instituciones educativas, hasta los gobiernos y las organizaciones internacionales, todos tienen un papel que desempeñar en la creación de un entorno inclusivo que fomente la igualdad de género”.

LA COMPAÑÍA ASUMIÓ COMPROMISO DE ALCANZAR BALANCE DE GÉNERO EN 2016

BHP es la primera minera en Chile en superar el 40% de representación femenina en Chile

BHP hoy casi triplica el promedio de presencia femenina en la industria minera en Chile. Además, 40,8% de mujeres ocupan posiciones de liderazgo. Aquí el testimonio de dos mujeres de BHP.

Fue en 2016 que la compañía hizo el compromiso global de alcanzar el balance de género al 2025. Hoy, BHP y sus operaciones en Chile superaron el 40% de presencia femenina en su dotación, adelantando el cumplimiento de esa meta en dos años.

Para eso la compañía ha realizado cambios fundamentales, que buscan facilitar la presencia de mujeres en su dotación. Entre ellos, se ha adecuando la infraestructura en faenas, por ejemplo, habilitando salas de lactancia, modificando las instalaciones en campamentos, así como adaptar implementos de trabajo a las necesidades de las mujeres, entre otros. Además, se ha fortalecido el trabajo híbrido, para contribuir al equilibrio entre la vida personal y laboral, y se revisan permanentemente las políticas de remuneración para cerrar posibles brechas de género.

Avanzar hacia el balance de género también ha implicado hacer cambios culturales dentro de la organización y en las regiones donde BHP tiene presencia, como la capacitación permanente a todos los empleados de BHP, o la creación de programas de entrenamiento en Antofagasta para quienes serán las mineras del futuro.

Estos avances en balance de género permiten que hoy la compañía amplíe su mirada y siga avanzando en materia de inclusión y diversidad, abriendo paso a miembros de la comunidad LGBT+, Pueblos Indígenas y personas en situación de discapacidad. Cabe destacar que en enero pasado, BHP fue reconocida por Fundación Iguales y por la Red Pride Connection por contar con la red de aliados de la comunidad LGBT+ más grande y activa del país.

Linda Carmona, eléctrica instrumentista en Escondida | BHP

“Recuerdo que cuando en 2016 se anunció la aspiración global de lograr el balance de género al año 2025, fue un reto impensado y, para muchos, no fue fácil de digerir. Pero no fue una limitante, por el contrario, nos motivó a seguir contribuyendo de manera positiva.

La transición de una industria de hombres a una minería diversa no fue fácil. Ser parte de ese grupo de 64 mujeres que ingresó a la minería por primera vez el año 2013 fue el puntapié de una historia de crecimiento y, sobre todo, de mucho aprendizaje.

Luego, en febrero de este año se nos anunció que como compañía habíamos alcanzado el 40% de representación femenina, mucho antes del plazo esperado. Esto me transportó 11 años atrás, donde nos vimos enfrentadas a un gran desafío, que era lograr la aceptación de la mujer en la gran minería.



Linda Carmona, eléctrica instrumentista en Escondida | BHP.

El orgullo de ver cómo una mujer por primera vez asumía el cargo de Gerenta General de Cátodos el año 2021 nos hizo ver que también éramos capaces de alcanzar puestos de liderazgo, potenciando, aumentando y visibilizando el poder femenino en igualdad de condiciones en la industria.

Cada hito ha sido el puntapié para algo mejor.

Hoy se reconocen los logros y avances que esto ha traído a la operación. Hace 11 años atrás había más dudas que certezas, pero nos sobraba la convicción de que seríamos nosotras quienes comenzaríamos a abrir el camino para aquellas mujeres que vendrían acompañarnos en este gran desafío.

Sin duda quedan muchos desafíos aún por cumplir, pero uno de los fundamentales es sostener en el tiempo todas las buenas prácticas que nos han permitido crecer y seguir habilitando espacios más allá de las necesidades de la operación. Nosotras somos protagonistas de nuestra propia historia”.

Camila Hauck, Superintendente de Control Procesos y Estándares Mina y Co Lead de Jasper BHP Americas South Region

“Estamos muy orgullosos de poder ser considerados como

una compañía líder en temas de inclusión. El trabajo que hacemos para avanzar en inclusión de la comunidad LGBT+ nunca para, porque el desafío sigue más vigente que nunca. Hemos realizado muchas campañas de concientización y capacitaciones, y estamos generando un cambio cultural. Hemos sido reconocidos por organizaciones como

Pride Connection y Fundación Iguales, lo que confirma que hemos logrado avances muy importantes en la inclusión y visibilidad de la comunidad LGBT+. Más allá de tener la sensación de meta cumplida, hoy más que nunca tenemos la energía y compromiso de seguir logrando hitos en la aceptación de personas de la comunidad LGBT+.

Es un privilegio poder liderar Jasper, el equipo de BHP de apoyo a la comunidad LGBT+. En toda industria, el capital humano es lo más importante y, si bien estoy liderando este grupo, ha habido personas antes que han dejado excelentes avances y enseñanzas que, espero también transmitir. Somos un tremendo equipo y no nos cansaremos de trabajar para lograr un ambiente inclusivo, seguro y diverso en nuestras operaciones, independiente de la identidad de género. Aspiro a seguir avanzando y dejar un buen legado.

Hoy nos falta reforzar aún más la aceptación y comprensión de personas no binarias y trans; aún hay muchos tabúes y prejuicios asociados a la identidad de género. La aceptación de la comunidad LGBT+ es solo el primer paso y como líder de Jasper estoy muy honrada de trabajar para abrir nuevos espacios inclusión. Creo que como sociedad asumimos que de los temas que impactan en la comunidad LGBT+ muchas veces son mirados como una moda, y no es así. Esperamos que la comunidad LGBT+ siga empoderándose y reforzar la aceptación de personas no binarias y trans”.



Camila Hauck, Superintendente de Control Procesos y Estándares Mina y Co Lead de Jasper BHP Americas South Region.

“EL BOOM DE INNOVACIÓN CORPORATIVA NOS HA AYUDADO A TENER UN ESPACIO”

Después de estudiar ingeniería comercial en la Universidad de Chile, Danica Music pasó por distintas industrias, “en años en que se hablaba poco de intraemprendimiento y menos de gestión de innovación o el concepto de startups”, recuerda.

Fue en 2019 cuando ingresó a Sodimac como subgerente de Innovación y Digitalización, y cuenta que tuvo la oportunidad de trabajar con un “sólido proceso de innovación centrado en el desarrollo de nuevas capacidades, especialmente digitales, para impactar en la experiencia global del cliente”. Y dice que ver reflejado en esas personas algo que les genera valor es lo que más le apasiona y lo que más ha desarrollado en la compañía.

“Actualmente, las mujeres tenemos acceso a posiciones más

Para Danica Music, subgerente de innovación y digitalización de Sodimac y presidenta del Comité de Innovación de la Cámara de Comercio de Santiago, las mujeres seguirán encontrando espacios en la creación de valor para las empresas. POR ANDREA CAMPILAY

estratégicas al interior de las compañías”, asegura Music, y resalta que desde su rol como presidenta del Comité de Innovación en la Cámara de Comercio de Santiago, ha tenido la oportunidad de interactuar con diversos referentes de la innovación en Chile, lo que le ha traído un “aprendizaje constante y una visión más acabada del ecosistema”.

A su juicio, actualmente la innovación se está posicionan-



do cada vez más en ámbitos estratégicos de los negocios, por lo que “este boom de innovación corporativa nos ha ayudado a las mujeres a tener un espacio también”, especialmente porque la industria está muy vinculada a la creatividad, diseño, habilidades blandas y manejo de equipo.

“Creo que las mujeres tienen mucho que decir ahí, en un mundo donde el escenario es incierto y donde la innovación busca proyectar escenarios”, puntualiza.

Hacia el futuro, cree que “el terreno es fértil para ver a más mujeres en cargos de liderazgo en innovación”, pues aunque el número de gerentas de innovación no ha crecido de manera exponencial, el promedio de integrantes de las áreas de innovación en las empresas sí ha aumentado a una tasa mayor, lo que da más oportunidades a las mujeres.

Finalmente, sobre los desafíos que vienen, la ejecutiva asegura que las mujeres lograrán sobresalir y generar un crecimiento importante en cargos de gerencia de innovación, siempre que puedan “darle un carácter de impacto al resultado de la innovación en un menor plazo”. Es decir, recalca, la tarea será resaltar el impacto real de la gestión de innovación en los resultados financieros de las compañías.

PUBLIRREPORTAJE

Masisa Chile: Construyendo una cultura de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género

MASISA.
Tu mundo, tu estilo

Desde la formalización del Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género, MASISA ha implementado una serie de medidas con el objetivo de construir un entorno laboral inclusivo, equitativo y sostenible.

Para MASISA, la igualdad y equidad de género son una realidad por la cual trabajan a diario. 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 quienes forman la compañía, como también en las comunidades donde mantienen operación a través de cambios innovadores y progresivos.

En MASISA, se ha consolidado un firme compromiso con la diversidad, la inclusión y la equidad de género. Reconociendo el valor único que cada persona aporta a la empresa, en agosto de 2023 se creó el Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género (DIE), dedicado al fomento de una cultura laboral



En MASISA, se ha consolidado un firme compromiso con la diversidad, la inclusión y la equidad de género.

inclusiva, libre de sesgos y estereotipos y que cuenta con una representación equitativa de hombres y mujeres. Los nueve líderes de este Comité están comprometidos a aportar diversas perspectivas y experiencias para abordar los desafíos relacionados con la diversidad e inclusión en MASISA.

Con el respaldo del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEg),

el Comité trabaja para alcanzar sus objetivos. La implementación del programa “Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género” y la realización de diversas charlas para potenciar los liderazgos femeninos son algunas de las iniciativas del Comité para crear un entorno donde todos los colaboradores puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

“En MASISA, las mujeres juegan un papel

fundamental en la promoción de la equidad de género en nuestras decisiones corporativas. La diversidad y equidad de género son aspectos esenciales en nuestra gestión, a pesar de la tradicional predominancia masculina en nuestra industria. En MASISA, creemos firmemente que el talento no tiene género”, comparte Alejandro Carrillo, Gerente General Corporativo.

En la actualidad, el género femenino representa el 18% de la dotación directa de MASISA, con un porcentaje más alto en cargos directivos, correspondiente al 22%. 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 empresa se encuentra actualmente en una fase de sensibilización y capacitación en temas de equidad de género, promoviendo un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos a través de cursos dictados por SernamEg en diversas áreas de liderazgo femenino, autonomía y empoderamiento.

<https://www.masisa.com/>

ENERGÍA DE MUJER



Este 8M queremos destacar a las mujeres que promueven el cambio cultural que se necesita para contar con más diversidad e igualdad de género en el mundo laboral. Esta es la energía que nos mueve. Por una cultura organizacional que respete las diferencias, que fomente el desarrollo profesional y personal de las mujeres, y que contribuya a un mundo más equitativo.



María Antonieta del Pino

Subgerente de Desarrollo Organizacional en Statkraft Chile

"Es vital que las mujeres cada vez más tengamos un rol más activo en posiciones de liderazgo y toma de decisiones para "aplanar la cancha" en términos de oportunidades."

#DíaInternacionalDeLasMujeres





MONSERRAT GARRIDO
DIRECTORA NACIONAL DE ÁREA DE ELECTRICIDAD, ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES, INACAP

“A mí nunca me ha detenido un ‘no’. Llegué a Chile con dos maletas, 25 años de experiencia y muchos sueños y metas por cumplir. (...) Me funcionó ser constante y persistente, tener una capacidad grande para adaptarme y tener conocimiento. Es muy importante que en este mundo cambiante estés al día y en la vanguardia con la tecnología”.



BARBARITA LARA
CEO DE EMERCOM

“Nosotras somos capaces de crear conocimiento, de poder crear nuevas tecnologías. Es algo inherente al ser humano, y no permitan que nadie les diga que no es posible que las mujeres podamos estar en este campo, porque podemos hacer cualquier cosa. Somos seres humanos, y los seres humanos son bacanes”.

MUJERES QUE ESTAN TRANSFORMANDO CHILE

“Voces 8M” es el proyecto de Fundación País Digital que busca recoger testimonios y compartir experiencias de mujeres influyentes, todas quienes están generando cambios significativos en el país.

Aquí, las voces de cinco de ellas.



KATHERINE VERGARA
GANADORA FOR WOMEN IN SCIENCE DE UNESCO Y FUNDACIÓN L'ORÉAL

“Nada de esto se hace solo. Todo es fruto del trabajo en equipo y, a medida que alcancen nuevas alturas, eleven a otras con ustedes, porque el verdadero éxito es el camino que recorremos juntas para transformar el mundo”.



FERNANDA VICENTE
CEO Y COFUNDADORA DE ADAH

“No hay que tener miedo a fallar. (...) Para mí, ese ha sido el mayor aprendizaje: mirar el prueba y error, mirar que el camino hacia tener los logros que nosotros buscamos es un camino de estar fallando permanentemente, experimentando, entendiendo que muchas veces las cosas no resultan como queremos, en supuestos que tenemos que salir a validar y probar”.



JIMENA ZAPATA
FUNDADORA Y CEO DE GENIAS

“El consejo que les daría a las nuevas generaciones es ir dibujando eso que te mueve, ir dibujando lo que te hace feliz, eso con lo que tú te sientes plena para ir aportando a una sociedad mejor. Creo que es algo que uno puede ir mejorando y trabajando desde que se es muy joven. Es una oportunidad que pueden tomar desde hoy”.





BancoEstado
desde 1855

Impulsar un futuro más igualitario, nuestro compromiso.

Estamos orgullosos de ser reconocidos por apoyar iniciativas que fomentan la equidad de género, porque así construimos **un mejor futuro para todas y todos.**



Reconocidos como una de las **Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo** por el estudio Chile Unido.



4to lugar
Reconocidos como uno de los mejores lugares para trabajar para mujeres.



Adherimos a los principios de **empoderamiento femenino** que impulsa la Organización de las Naciones Unidas.



1er lugar
en el índice que destaca el mejor balance en género en Alta Dirección.

Agenda STEM

Impulsamos una agenda de trabajo que moviliza el ecosistema tecnológico e innovador liderado por mujeres empresarias.



Un país con equidad es un mejor país para todas y todos.



MUJERES QUE LA ROMPEN EN EL CINE: MÁS DE 300 TRABAJARON EN PRODUCCIONES CHILENAS ESTRENADAS EN 2023



En Chile se está haciendo cine con “c” de chicas. Algunas están en las alfombras rojas de los festivales más importantes del mundo, otras haciendo un trabajo tras cámaras para que las películas chilenas lleguen a lo más alto, pero todas están brillando en un momento histórico para el sector audiovisual local.

POR AIRAM FERNÁNDEZ

Histórico. Así se podría definir el momento que hoy viven las realizadoras audiovisuales chilenas y las mujeres que trabajan en este rubro en el país y que también se están luciendo en la escena internacional.

No es solo porque Maité Alberdi tenga amplias posibilidades de ganar un Oscar este domingo con su película “La memoria infinita”, o porque la productora Rocío Jadue fuera destacada como una de las 40 mujeres más importantes dentro de la industria del cine por The Hollywood Reporter. Son muchas más las que brillan. En el último año, 310 profesionales chilenas trabajaron en distintas áreas de producción, reveló una nueva edición de

Making Off, un estudio de Cinema-Chile al que Diario Financiero tuvo acceso.

Están cumpliendo roles importantes como productoras, guionistas, directoras de arte, montajistas, directoras de fotografía, directoras de animación y sonidistas, destaca la medición de la agencia de promoción encargada de la difusión y proyección nacional e internacional del sector audiovisual chileno en los principales festivales y mercados de Chile y el mundo, liderada por la Asociación de Productores de Cine y Televisión (APCT).

La cifra es considerablemente mayor a la que reveló la primera versión del estudio, publicada a inicios de 2023, donde solo 171

profesionales mujeres formaron parte de las distintas producciones estrenadas en el catálogo internacional de cine chileno y el catálogo internacional de series chilenas.

“Una de las razones es que muchos fondos nacionales e internacionales ya exigen cabezas de equipo paritarias. Este tema de las cuotas de género no siempre cae bien, pero para poder nivelar la cancha a veces se necesitan esas obligaciones porque hay una cantidad de profesionales mujeres que realmente no tienen las mismas opciones que sus colegas hombres”, analiza Gabriela Sandoval, presidenta de APCT sobre las razones de este auge.

El desglose

Un total de 198 profesionales chilenas se desempeñaron en las distintas áreas técnicas del catálogo internacional de cine chileno 2023 y, en ocasiones, cumplieron más de una función. Hubo mayoría de productoras (102) y guionistas (78) y menos directoras de animación (10), un campo en el que a juicio de Sandoval hay muchas oportunidades. Respecto a las cifras del primer estudio, esto

significa un aumento de participación de 62,2%.

De acuerdo con el catálogo internacional de series chilenas 2023-2024, 43 profesionales fueron parte de estas creaciones para la televisión, con mayoría en ocupación de guionistas (14) y directoras de arte (11). Además, 32 mujeres trabajaron como productoras en series.

Donde hay deudas, dice Sandoval, es en áreas que tienen que ver directamente con manipulación de cámaras y también en iluminación, un rol conocido como gaffer. “Hay muchas mujeres que hacen dirección de foto o asistencia de cámara, pero se necesitan más oportunidades para ellas. Antes se creía que no podían ejercer estos roles porque las cámaras eran muy pesadas, un trabajo para hombres. Hoy, los gaffer generalmente son hombres y en Chile hay muy buenas mujeres que están desarrollándose en esa área”, ejemplifica.

La ejecutiva insiste en el tema de las oportunidades y lo cruza con el rol de la fotografía y con la ventaja de los hombres en ese campo: “Hay directores de foto que son sumamente talentosos, pero que tienen muchísima más experiencia que una directora de foto que quizás es igual de talentosa a la hora de poner la cámara, de poner el punto de vista, de ver la fotografía, pero que no tiene la misma experiencia en set. Entonces, en términos de honorarios, no va a ser lo mismo, y ahí vemos una brecha clara”.

Efecto Barbie

Sandoval plantea que la valoración de la segunda edición de este estudio no solo permite fijar un referente para promover un cambio en el sector chileno, sino que analizar cómo estas brechas de género también se producen en grandes industrias como la de Hollywood, que durante el último año tuvo un gran auge de los roles femeninos.

“A pesar del éxito de taquilla de Barbie, dirigida por Greta Gerwig, las directoras en Hollywood tampoco tienen las mismas oportunidades que sus colegas masculinos”, señala, haciendo referencia a una película que este domingo compite en los premios de la Academia con ocho nominaciones, pero su protagonista, Margot Robbie, no quedó en la lista que se esperaba y tampoco su directora. Ryan Gosling, que hace el rol de Ken, está nominado como mejor actor de reparto.

Con todo, es innegable el gran momento que viven las mujeres en la industria. En Hollywood viene pasando desde hace varios años, pero en Chile es reciente. “El cine chileno hecho por mujeres está en su mejor momento. Se nota en los reconocimientos internacionales y eso, en parte, es porque hay mucha más organización”, asegura Sandoval.



Gabriela Sandoval, presidenta de la Asociación de Productores de Cine y Televisión.

“El cine chileno hecho por mujeres está en su mejor momento. Se nota en los reconocimientos internacionales”.

309
premios internacionales obtuvo la industria chilena en 2023. 204 fueron para hombres y 105 corresponden a obras de directoras chilenas.

“RAPA NUI NOS PUEDE DAR GRANDES LECCIONES SOBRE LA VALORACIÓN DEL ROL DE LA MUJER”

Un cambio de empleo y de casa, en plena pandemia y a casi 3.800 kilómetros de la costa continental chilena, es todo un desafío, uno que tuvo que asumir Geisha Bonilla en 2020, cuando supo que había sido seleccionada como la nueva directora del Colegio Lorenzo Baeza Vega de Rapa Nui.

Oriunda de la Región de Coquimbo, su nombre fue motivo de orgullo para Chile a fines del año pasado, al ser distinguida como la única docente latinoamericana entre los 10 finalistas del Global Teacher Prize 2023. Mientras la mayoría de los estudiantes del país cambiaban las aulas por el aprendizaje online -a raíz de la emergencia sanitaria-, Bonilla, junto al municipio, impulsó una innovación en la isla: un programa televisado en la red local para llegar a sus estudiantes, una idea muy significativa en un

La docente chilena Geisha Bonilla fue la única latinoamericana finalista del Global Teacher Prize 2023, conocido como el “Nobel de la Enseñanza”, gracias a la innovadora forma de llegar a los estudiantes durante la pandemia: televisar las clases en una isla donde no todos tienen acceso a Internet.

territorio aislado y donde no todos tienen acceso a Internet.

- ¿Por qué decidió trasladarse y enseñar en Isla de Pascua?

- Soy profesora de Lenguaje y Filosofía, por lo que siempre me han interesado los idiomas, sobre todo los indígenas como el mapudungún y el rapanui. Por eso hice la postulación de empleo público en la isla, pero jamás pensé que me tocaría asumir algo como esto durante una pandemia.

- ¿Cómo observa el empoderamiento de las nuevas generaciones de la isla?

- Las niñas tienen una proacti-

vidad asombrosa, algo que viene integrado en su ADN. Proyectan una visión de mundo y de una futura mujer que será motor activo en la preservación de su legado y cultura. Como profesores debemos potenciar y apoyar esa visión, dándoles herramientas para que puedan ejercer este rol dentro de una comunidad que las necesitará siempre. Esa reivindicación femenina viene desde el hogar principalmente, de las nuas (mujeres mayores y de respeto, en rapanui) que son quienes mantienen esta cultura y patrimonio vivo. Rapa Nui nos puede dar grandes lecciones



sobre lo que se puede hacer cuando se valora el rol de la mujer.

- ¿Qué desafíos observa en torno a la educación en Rapa Nui?

- Es necesaria una apertura por parte del Ministerio de Educación para tener un currículum más pertinente, territorial y contextualizado. Se dicta el currículum nacional, lo que lleva a los docentes a transformarlo para darle sentido en una realidad diferente a la del conti-

nente, pero se debería flexibilizar pensando en lo que la isla requiere.

- ¿Con más profesores locales?

- No se puede preservar esta cultura sin profesores rapanuis. El programa de inmersión que busca que cada asignatura se imparta en la lengua local corre riesgo si no se forman profesores locales, pero hoy no existe ninguna institución o universidad que dicte programas de este tipo.

PUBLIRREPORTAJE

Caja Los Héroes abraza la equidad de género



El recorrido de Caja Los Héroes hacia la construcción de una cultura con enfoque de género ha implicado promover ambientes laborales libres de violencia y de discriminación, objetivo que requiere de tiempo, compromiso y dedicación.

Los primeros pasos consistieron en acciones de sensibilización y reflexión dirigidas a los líderes de la organización con la intención de generar conciencia acerca de la importancia de su rol en este nuevo enfoque cultural. Liderazgo inclusivo, prevención y erradicación de las violencias en los espacios laborales, contención para víctimas de violencia intrafamiliar, reconocimiento de estereotipos de género, sesgos inconscientes, propios y existentes en los equipos, que pudieran generar desigualdad, fueron algunos de los tópicos incorporados.

Ya el año 2020, con la implementación y certificación en la Norma Chilena de Igualdad



Verónica Villarroel.

de Género y Conciliación, Nch3262, la organización pudo impulsar nuevas y diversas acciones periódicas para fortalecer la equidad de género y mantener su convicción. Tanto es así, que a inicios de 2023 logra la segunda certificación, por 3 años más, destacando por incorporar la perspectiva de género en todo sus procesos y áreas.

“Nos sentimos orgullosos por los enormes

avances que hemos dado y los logros que hemos obtenido en esta materia. En 2023, nos propusimos seguir avanzando, dando paso a un segundo nivel de gestión cultural enfocado en la erradicación y prevención de la violencia en todas sus formas, con acciones concretas que garanticen la tolerancia cero a la violencia. En ese contexto, fortalecimos los canales de denuncias, la investigación

de casos con un equipo multidisciplinario y especialista, y ejecutamos claras acciones de sanción y reparación para estas situaciones”, explica Verónica Villarroel, gerente de Personas y Comunicaciones de Los Héroes.

En Los Héroes hay conciencia acerca del impacto que tiene la violencia tanto en la salud mental de las personas, como en su desempeño y desarrollo profesional y en las relaciones con su entorno.

“Es por ello que, en esta segunda etapa, nuestra contribución social estará centrada en abordar las diferentes formas de violencia por razón de sexo o género, haciendo visible la realidad que muchas mujeres viven. Ya hemos avanzado en esa línea, junto al grupo de empresas líderes por el ODS 5 de Pacto Global Chile, y con SERNAMEG”, agrega Verónica Villarroel.

En este contexto, este 8 de marzo Caja Los Héroes desarrollará una jornada para reflexionar sobre los distintos tipos de violencia de género, visibilizar que no es solo física, sino que se manifiesta de diferentes maneras, en diversos ámbitos, que en ocasiones está presente en nuestra vida cotidiana y no podemos verla.

CUATRO PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN LIDERADOS POR CIENTÍFICAS CHILENAS

Aunque faltan mujeres que se dediquen a las ciencias en el país, hay representantes femeninas desarrollando y dirigiendo iniciativas en distintas áreas, con el fin de generar conocimiento y respuestas en torno a distintas problemáticas locales. Aquí, cuatro destacadas investigadoras cuentan en qué están trabajando y cuál es el aporte que esperan hacer al país. POR FRANCISCA ORELLANA



El rol de las abejas nativas en la fruticultura

Tras ver el desconocimiento que había con cerca de 500 especies de abejas nativas de Chile, la bióloga Sharon Rodríguez lleva adelante el proyecto “Servicios ecosistémicos para una producción agrícola sostenible”, del Centro de Biotecnología de Sistemas de la Universidad Andrés Bello. “La función ecosistémica de polinización para la producción de fruta ha sido eclipsada por la abeja de miel europea”, dice. Junto a su equipo, creó un modelo de producción ecoeficiente para evaluar el grado de sostenibilidad de la producción agrícola en huertos comerciales con parámetros de presencia de abejas nativas, flora nativa, enemigos naturales, calidad de colmenas, entre otros. La idea es demostrar el aporte de esas abejas a la producción de fruta y promover su cuidado. “Su labor permitirá mantener y mejorar la llegada a mercados internacionales”, destaca, y menciona que estudios han evidenciado que con las abejas nativas hay aumento en la producción de paltos, almendros y cerezos.





Somos parte de algo más grande












PUBLIRREPORTAJE

El talento femenino en la industria gastronómica

Un negocio que brinda espacios de desarrollo para todas las personas y donde las mujeres están ganando un importante lugar, ocupando cada vez más roles de liderazgo.

En un sector centrado en la experiencia del cliente, observamos cada vez más la presencia de mujeres que lideran equipos y gestionan con éxito los diversos aspectos del negocio. “Esto no solo demuestra un firme compromiso con el empoderamiento femenino, sino que también refleja una evolución hacia la inclusión y la diversidad en nuestro sector”, declaró Sabrina Martins, Directora de Recursos Humanos en Asea Sudamérica.

Asea tiene un fuerte compromiso con crear oportunidades reales para las mujeres. En Sudamérica el 54% de sus líderes son mujeres, reconociendo que su participación y liderazgo son fundamentales para el éxito empresarial. Además, a través del programa de Prácticas Profesionales en Chile, generan oportunidades para las mujeres en áreas habitualmente ocupadas por hombres, redefiniendo roles de género en la industria.

La marca se posicionó en el lugar 34 del ranking de EFY para el talento femenino



no en Chile 2023. “Con la mirada puesta en lo que aún nos queda por recorrer, estamos avanzando hacia un futuro más inclusivo y equitativo, donde el talento femenino sea reconocido, valorado y potenciado”, concluyó Sabrina Martins.

Cementos verdes en base a relaves mineros

Buscando desarrollar soluciones para la minería, Paula Rojas, directora de Ingeniería Civil Mecánica de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la U. Adolfo Ibáñez, lidera un proyecto para desarrollar cementos verdes en base a relaves de escoria de cobre junto a la U. de Atacama. Su trabajo rescata un residuo industrial para transformarlo en material cementicio suplementario, ayudando a reducir la huella de carbono de la manufactura del cemento con una solución sosteni-

ble para la construcción y reduciendo el impacto ambiental de la minería. Con material proporcionado Enami, ha verificado que su trabajo es muy promisorio para aplicaciones en la industria de la construcción. “Además, hemos descubierto que sacar estos materiales de los depósitos de relave representa una mejora en la estabilidad de los mismos, lo que aumenta el interés por encontrarles un nuevo uso”, resalta. Este año, espera comenzar las pruebas con cemento y hacer la validación según las normas chilenas vigentes: “Este 2024 tendremos la transición de las pruebas experimentales desde la industria minera a la de la construcción”.

Nuevos tratamientos y vacunas para enfermedades infecciosas

Más de 25 años estudiando los microorganismos lleva la doctora en Ciencias Biomédicas Susan Bueno, académica del Depto. de Genética Molecular y Microbiología de la Facultad de Ciencias Biológicas de la UC e investigadora del Instituto Milenio en Inmunología e Inmunoterapia.

“Las enfermedades infecciosas han sido a lo largo de la historia una de las causas más importantes de enfermedad y muerte en el ser humano”, detalla. Su foco está el abordar la ciencia básica para desarrollar productos de utilidad biomédica, y entre sus proyectos está estudiando los elementos genéticos de la bacteria Salmonella “que son relevantes para causar enfermedad y que pueden ser transferidos a otras bacterias”, para desarrollar vacunas y nuevos tratamientos para evitarla. En cuanto a virus respiratorios, desarrolló un método de diagnóstico para la detección del virus sincicial y de la molécula indicadora de gravedad: “Estamos realizando estudios en pacientes infectados con este virus, para demostrar la relevancia de la identificación de la molécula marcadora en los casos graves”.

Estudio del estrés celular para entender enfermedades neurodegenerativas

Las enfermedades neurodegenerativas, como el Alzheimer, el Parkinson o la Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA), a menudo están asociadas con el estrés celular, explica la doctora Soledad Matus, investigadora de la fundación Ciencia y Vida y académica de la Universidad San Sebastián, quien lidera un proyecto para entender los procesos adaptativos ante el estrés, para “proporcionar información valiosa sobre los mecanismos subyacentes a estas patologías y pensar en posibles objetivos terapéuticos”. Explica que está estudiando los sensores de estrés o proteínas que responden a cambios en el ambiente celular porque es un camino para entender cómo las células del sistema nervioso central pueden mantener el equilibrio en sus funciones, aun cuando enfrentan condiciones adversas. Entre los avances, han descubierto que al cambiar o reducir ciertos componentes de la dieta en modelos envejecidos, “se activan procesos adaptativos y que esta activación puede modular o incluso mejorar ciertas alteraciones metabólicas o cognitivas que se producen en el envejecimiento”.

PUBLIRREPORTAJE



Ars Global Consultoría: creando valor social con equidad de género, diversidad e inclusión

Chile ha avanzado en igualdad de género y Ars Global Consultoría ha contribuido asesorando a la mayoría de las organizaciones certificadas en la NCh3262 y a otras líderes en DE&I. Ahora viene una segunda etapa. Asegurar y multiplicar estos logros con un liderazgo inclusivo, sostenible e interseccional.

Cuando Ars Global Consultoría empezó a asesorar a empresas en la implementación de la Norma chilena 3262, el foco era asegurar procesos organizacionales; y con la promesa de la certificación, aplicar el enfoque de género a las organizaciones. Ya van 10 años de aquello y por encargo del SERNAMEG la propia consultora llevó a cabo un levantamiento del impacto de esta norma en las organizaciones chilenas durante este periodo.

Hoy las cosas son distintas. Son más de 100 las organizaciones certificadas que, a través de un sistema de gestión para la igualdad de género, han mejorado sus indicadores de participación laboral, acceso a cargos de responsabilidad, brecha remuneracional, conciliación trabajo-familia con corresponsabilidad



Andrea Aracena, directora de Ars Global.

y en el abordaje de violencias laborales.

“Hemos trabajado con la mayoría de las organizaciones certificadas. Por lo mismo, nos sentimos muy orgullosos/as y felices de haber contribuido a las mejoras en equidad de género en Chile, incluso desde hace tres años, también en otros países de Latinoamérica”, señala Andrea Aracena, directora de Ars Global.

Es que la oferta de esta consultora no se acaba con la implementación de la NCh3262: hacen diagnósticos, elaboran políticas, protocolos y procedimientos en materia de diversidad, equidad e inclusión, y tienen su propia Academia Ars de

formación. Ahí destaca el curso de gestor/a de inclusión basado en el perfil de Chile-Valora para el cumplimiento de la ley 21275; el taller de liderazgo inclusivo, basado en un modelo desarrollado por Ars que incluye módulos de ética, identificación de sesgos, estilos de conexión y coaching; y la realización por dos años consecutivos de las escuelas de buenas

prácticas de SERNAMEG.

La metodología de Ars Global pone el foco en la transformación cultural y el cambio personal. “El cambio es sostenible en el tiempo cuando empieza por uno, porque nos hace sentido, nos nace. Eso es fruto de un liderazgo inclusivo, empático, asertivo. Esto es lo que se viene. Este es el segundo paso que deben dar las organizaciones”, explica Juan Pablo Belair, director de estrategia y cambio.

Por eso la oferta actual de Ars Global le da énfasis al cambio cultural, la sensibilización y la toma de conciencia, el lenguaje inclusivo y las comunicaciones estratégicas. Desde este imperativo ético es que vienen asesorando a sus clientes en diversidad e inclusión de personas con discapacidad, pero también en diversidades sexo – genéricas, intergeneracionales y étnicas, trabajándolo a través del mismo sistema de gestión, pero con una mirada más amplia, interseccional y conectada con la sostenibilidad.

“Este año, además de nuestras intervenciones teatrales en temas de equidad, diversidad e inclusión, o del ConversArs, nuestro juego de cartas de conversación en temáticas de DE&I, lanzaremos nuestro libro de relatos de diversidad e inclusión (tras un concurso literario a nivel latam), esperamos sacar otro libro sobre Liderazgo inclusivo y un podcast mensual “El sillón morado” con invitados/as de distintas latitudes y experiencias”, adelanta Andrea Aracena.

<https://arsglobal.cl/>



@Ars Global Consultoría



@arsglobalconsultoría



@ars_global



@arsglobal.cl

LOS PASOS DEL SECTOR FORESTAL HACIA UNA MAYOR EQUIDAD DE GÉNERO



Con el propósito de sumar cada vez más mujeres a su fuerza laboral, el sector forestal y maderero ha logrado importantes avances en esta materia. Todo gracias a una iniciativa destinada a fortalecer la presencia femenina y su liderazgo en uno de los rubros más trascendentes de la economía chilena.

Dado que el gremio cree firmemente en su potencial para ayudar a la construcción de una industria con igualdad de oportunidades es que hace algunos años la Corporación Chilena de la Madera (Corma) desarrolló el programa "Más Mujer". Así lo enfatiza la gerenta general de la entidad, Victoria Saud, quien añade que para realizar un plan con acciones certeras y aplicables es que en 2019 surgió la necesidad de examinar la participación femenina en el sector: "Hasta ese momento, solo disponíamos de un estudio sobre fuerza laboral que se había elaborado en 2015 y que indicaba que únicamente el 5% en la cadena de valor principal estaba compuesta por mujeres".

La líder gremial recuerda que la acción inicial fue realizar el primer reporte de participación femenina en el sector, comparable nacional e internacionalmente. El estudio reveló que las mujeres representaban el 13,5% de la fuerza laboral. De esa cifra, el 16,7% ocupaba roles ejecutivos, el 22,6% cumplía trabajos de supervisión y

Los principales objetivos del programa "Más Mujer", desarrollado por la Corporación Chilena de la Madera, incluyen reducir las brechas de género en el sector, mejorar las condiciones laborales de las mujeres y fomentar un ambiente laboral inclusivo.

POR ARMÉN FICA

el 9,8% ejercía tareas generales.

Con ese primer reporte se fijaron la meta de incrementar la presencia femenina en un rubro históricamente masculino, proyectando alcanzar un 20% de participación a 2026.

En ese contexto, los objetivos del programa incluyen reducir las brechas de género, mejorar las condiciones laborales para las mujeres y fomentar un ambiente más inclusivo.

"El plan de acción se centra en cuatro áreas clave de trabajo: brecha salarial, capacitación y comunicaciones, las que siguen operativas en la actualidad, y, también, buenas prácticas, que contó con un comité encargado de desarrollar un manual que hoy está publicado y se ha transformado en un referente", subraya.

Entre sus acciones, se aumentó la representación de mujeres en el Consejo Nacional de Corma, pasando de contar con una consejera a tener seis, se revisaron los

sistemas de reclutamiento para promover el ingreso de mujeres y se implementaron mentorías para estudiantes de liceos técnico-profesionales.

Importantes logros

Durante estos años la iniciativa ha registrado importantes avances, incluida la formación

de una comunidad femenina que se reúne anualmente en diferentes regiones, comenzando en el Biobío en 2022, seguido por La Araucanía en 2023 y que este año se dará cita en Maule.

"En este 'Encuentro Anual Más Mujer' nos congregamos para desarrollar herramientas que faciliten la detección de brechas salariales, mejorar la empleabilidad y brindar apoyo a las pequeñas y medianas empresas en su camino a la equidad de género. En estos encuentros predominan el diálogo y la colaboración", destaca Saud.

Un aspecto importante también, según precisa, es que el año pasado se elaboró el segundo reporte, cuyo hallazgo más relevante fue el aumento de la participación de las mujeres en el sector, pasando de 13,5% a 17,5%.

"Además, elaboramos un Manual de Buenas Prácticas para la Equidad de Género, que surge a partir de las necesida-

des identificadas por los propios socios y que ha sido difundido para que incluyan estas iniciativas como parte fundamental de sus políticas", sostiene.

Otro tema que resalta es la lista de autoverificación de cumplimiento de normas laborales y que ha sido difundida entre las empresas con el afán de acercar las regulaciones vigentes relacionadas con aspectos tales como derechos maternales, corresponsabilidad parental, adaptabilidad laboral y prevención del acoso en el trabajo y sexual, entre otros.

"Todavía queda mucho por hacer. Si bien el segundo reporte muestra avances importantes, es esencial fomentar el ingreso de más mujeres a carreras ligadas a la industria. Aumentar la participación femenina no solo contribuye a enriquecer nuestra fuerza laboral, sino que también a promover la igualdad y aprovechar sus potencialidades, talentos y habilidades", recalca.

17,5%
ES LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA FORESTAL, SEGÚN DATOS DE CORMA A 2023.

Southbridge
Insurance Company

Seguro Oncológico

100% de cobertura contra todo tipo de cáncer

Tratamiento entregado por UC Christus

Desde \$6.300

Para ti
MUJER
y para tu familia

Contrátalo en sbseguros.cl



“NO PODEMOS DARNOS EL LUJO DE DESAPROVECHAR EL TALENTO DE NUESTRAS MUJERES”

Durante 2022, solo el 8% de las mujeres tituladas de pregrado en Chile lo hicieron en áreas de formación de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI), siendo uno de los países con el porcentaje más bajo entre los miembros de la OCDE. Esta cifra, de la Tercera Radiografía de Género 2023 -elaborada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación-, da cuenta de las brechas de género que todavía se mantienen en esta área.

En esa línea, Jocelyn Olivari, gerenta de Innovación de Corfo, explica que, “aunque se ha visto una tendencia hacia un aumento en el número de empresas de base científica tecnológica (...) vemos que la participación de mujeres liderando exclusivamente estos emprendimientos innovadores es de solo un 11%”.

Estas brechas impactan, por

Jocelyn Olivari, gerenta de Innovación de Corfo, analiza los desafíos de las mujeres en la innovación y cómo enfrentar las brechas en esta área.

POR C. MARÍN Y S. PREUSS

ejemplo, en los procesos de levantamiento de capital de riesgo por parte de mujeres liderando emprendimientos tecnológicos en sectores asociados con lo masculino. “La combinación de sesgos inconscientes con incongruencia de roles termina con un menor levantamiento de capital”, describe la ejecutiva, una de las barreras que enfrentan las mujeres en el área.

Para poder avanzar, dice, es necesario implementar estrategias multifacéticas que incluyan educación y sensibilización, políticas de flexibilidad laboral, programas



de mentoría y capital humano, entre otras.

“La diversidad promueve mayor creatividad e innovación, y la innovación tecnológica impulsa ganancias en productividad, la que a su vez determina el crecimiento de largo plazo de los países. Así, la subutilización del talento de las mujeres representa un costo económico para la sociedad en su conjunto”, afirma, y agrega que es fundamental seguir avanzando en potenciar el talento femenino en el rubro desde temprana edad, con políticas educativas que fomenten la participación de las niñas en ciencias y matemáticas, poniendo especial énfasis en regiones y comunidades menos privilegiadas. “Dados los bajos niveles de innovación y productividad que vemos en Chile, no podemos darnos el lujo de desaprovechar el talento de nuestras mujeres”, recalca Olivari.

El desafío más complejo, añade, apunta al cambio cultural necesario en el país. “La evidencia en nuestros subsidios señala que la proporción de mujeres en el equipo es mayor cuando es una mujer quien lo lidera y, además, que ellas contratan a equipos más calificados. Entonces estamos frente a un ciclo virtuoso cuando ponemos a mujeres a dirigir proyectos”.



Orgullosos de obtener el 1° lugar entre los Mejores Lugares para Trabajar en Chile para Mujeres.

Este reconocimiento refleja nuestro compromiso con la inclusión, la diversidad y pertenencia al interior de nuestra empresa.

Para nosotros, en **Parque del Recuerdo**, la equidad de género es un activo para la innovación y la colaboración exitosa.



EL CAMINO PARA INCORPORAR A MÁS CONDUCTORAS A LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

En 2022, el Directorio de Transporte Público Metropolitano (DTPM) creó el Programa Mujeres Conductoras, una colaboración conjunta entre municipios, la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu) y las empresas operadoras de la Región Metropolitana, con el fin de abrir nuevos espacios laborales para mujeres en industrias históricamente masculinizadas.

Esto, luego de que en 2021 la Confederación Nacional de

→ CONTINÚA PÁG. 40

Hoy, solo un 8,5% de los conductores del sistema Red son mujeres, lo que representa un incremento del 62% con respecto a 2021. La retención y proyección profesional, y la incorporación de permisos de maternidad y flexibilidad laboral son algunos de los desafíos.



PUBLIRREPORTAJE

LA INSPIRADORA EXPERIENCIA DE LA VICEPRESIDENTA DE AUSENCO CHILE:

Compañía global de excelencia y comprometida con la diversidad, inclusión y desarrollo profesional

Ausenco no solo destaca por ser una empresa global fundada en Australia hace más de 30, especializada en Chile en entregar soluciones sostenibles e innovadoras para el sector minero. También marca la pauta por su compromiso con la diversidad, inclusión y desarrollo profesional. Así lo refleja la experiencia de la vicepresidenta de Ausenco Chile, María Paz Núñez, ingeniera civil industrial, quien ha desarrollado una extensa carrera al interior de la compañía.

Desde que egresó de la universidad, María Paz Núñez ha estado ligada al rubro de servicios para la minería. Hoy es vicepresidenta de Ausenco Chile, cargo que ocupa hace un año y medio, en una empresa donde lleva más de 11 años desempeñando diversas funciones de liderazgo.

"Todos los puestos de liderazgo que he tenido en mi carrera, y que han sido en Ausenco, me han ido preparando para el rol que tengo actualmente. He podido conocer mi organización, sus colaboradores, trabajando en distintos proyectos", relata María Paz Núñez.

La ejecutiva destaca que llegar al cargo que hoy ejerce, no solo es consecuencia de su trabajo personal, "sino también el reflejo de una organización que ha crecido conmigo y del respaldo de equipos de trabajo que han sido fundamentales en el éxito de nuestra compañía".



María Paz Núñez, vicepresidenta de Ausenco Chile.

Reflejo también de la visión de Ausenco como una organización comprometida con fomentar el desarrollo del talento en un entorno diverso y empoderado, sus iniciativas, que van desde el programa de graduados hasta el Comité Global de Mujeres en Ausenco y las iniciativas de mentoría interna, están diseñadas para cultivar un ambiente donde cada mujer tenga la oportunidad de prosperar.

La experiencia de esta alta ejecutiva sin duda puede inspirar a otras mujeres a carreras de ingeniería. María Paz Núñez concluye: "Siento

una gran responsabilidad en cuanto a cómo mi experiencia puede inspirar a otras mujeres a seguir este camino, pero también es importante que se den cuenta que no tienen que compararse con nadie, cada una va formando su propio camino".

<https://www.ausenco.com/es>

VIVE LA EXPERIENCIA DEL VIAJE HACIA EL FUTURO

BE
Smart
WOMAN

mujeres del futuro

Transfórmate en Smart Woman junto a otras mujeres de Latinoamérica para lograr una vida productiva y en equilibrio.



www.mujeresdelfuturo.cl





**Energía
que inspira,
transforma
y lidera.**

Saludamos especialmente a todas nuestras colaboradoras.

→ VIENE DE PÁG. 38

Dueños de Camiones y la Confederación Nacional de Transporte de Carga —gremios liderados tradicionalmente por hombres— alertaron un déficit de 20 mil conductores profesionales en Chile, evidenciando un importante espacio que podría ser cubierto por mujeres.

El Programa Mujeres Conductoras identificó que existen barreras de entrada en un paso básico: que las mujeres accedan a cursos de conducción. Por ello, la iniciativa contempla un sistema de becas y nuevas bases de licitación de uso de vías que exigen la contratación de un 12% de mujeres conductoras, para llegar a 18% al octavo año. Como resultado, el 2023 registró 1.526 conductoras en el sistema Red Movilidad, lo que representa un 8,5% del total y un incremento del 62% con respecto a 2021.

“Además del aumento cuantitativo, la calidad del sistema ha mejorado. Nuestras conductoras han sido muy bien evaluadas por sus empleadores y los usuarios por motivos tales como más seguridad en la conducción, empatía y mejor clima laboral. Así, por ejemplo, el índice de siniestralidad de ellas es más bajo y alargan la vida útil de los vehículos”, comenta la directora del DTPM, Paola Tapia.

Alberto Escobar, director de Movilidad y Políticas Públicas de



“El índice de siniestralidad de las conductoras

en el Sistema RED es más bajo y alargan la vida útil de los vehículos”, comenta Paola Tapia, directora del DTPM.

Automóvil Club de Chile, concuerda, y agrega que la participación de las mujeres dentro de esta industria genera otros beneficios: ellas tienen mayor control de la ira, protegen el bienestar de los pasajeros privilegiando una conducción responsable, generan menos infracciones viales, entre otras ventajas.

Sin embargo, incorporar a más mujeres sigue siendo un desafío

creciente en el sector transportes en Chile, y se posiciona como cambio cultural que no solo involucra a los hombres que se dedican a esta actividad, sino también entre quienes toman las decisiones estratégicas.

“No basta solo con aumentar la línea de formación para enfrentar este déficit, sino que también deben existir mayores esfuerzos individuales de las empresas por completar la preparación de las conductoras con más horas de práctica y ofrecer estructuras laborales más sólidas, que generen salarios y beneficios más atractivos que atraigan y retengan a este grupo que escasea. Hoy es prioritario que se aumenten los ingresos correspondientes, a fin de que sea una actividad interesante para las mujeres”, sostiene Escobar.

Camiones

Por el lado del transporte de carga, un estudio del Transport Gender Lab del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) indicó en 2018 que las mujeres enfrentan barreras como la división sexual del trabajo, la imagen negativa asociada al sector, costos elevados de los cursos y falta de difusión.

“Sin embargo, se observa un cambio en la percepción, ya que las mujeres contribuyen positivamente a la industria, experimentando un aumento en la

autoestima al desafiar prejuicios y participar en igualdad de condiciones en un ámbito laboral predominantemente masculino”, comenta Marihen Palma, subgerente de Marketing y Comunicaciones en Volvo Camiones y Buses Chile, compañía que ha implementado tres ediciones del programa “Iron Women-Más Conductoras en camiones”, para fomentar la participación femenina en el mundo del transporte. Ahora, la empresa busca expandir estas iniciativas al ámbito de los buses urbanos del sistema Red Movilidad.

Con todo, Alberto Escobar de Automóvil Club de Chile, afirma que el aumento en la participación de las conductoras podría ubicar al país a la vanguardia de esta materia a nivel regional: “Hoy estamos en condiciones de llegar al 15% de participación femenina en el sistema de transporte público, considerando las múltiples becas y programas formativos que está ofreciendo continuamente el Estado y el sector privado”.

Para avanzar en ese camino, la inclusión laboral de las mujeres en este sector requiere también de múltiples beneficios asociados, entre ellos, cambios estructurales para la retención y proyección profesional, y proveer un escenario que incorpore permisos de maternidad y flexibilidad laboral, entre otros aspectos.

PUBLIRREPORTAJE

MINERA CANDELARIA

Candelaria
lundin mining

Una visión de negocio inclusiva que reconoce el valor que la incorporación de mujeres tiene en la organización

Hoy, el 15,2% de su dotación son mujeres y el objetivo es trabajar fuertemente para seguir incrementando este porcentaje.

El compromiso que Minera Candelaria impulsa para incorporar cada vez a más mujeres en sus operaciones responde a una visión de negocio de largo plazo que asume y reconoce el valor que la inclusión femenina -ha tenido y seguirá teniendo- en el desarrollo y potencial de Minera Candelaria. Es por eso por lo que todas las iniciativas que se han generado hasta ahora tienen como propósito -no sólo incorporar más mujeres- sino también desarrollar capacidades y habilidades, enriquecer visiones, sumar nuevas formas de hacer las cosas, todas ellas destinadas a fortalecer la diversidad, igualdad y equidad en todos los ámbitos.

En la actualidad, el 15,2% de su dotación son mujeres y el objetivo es trabajar fuertemente para seguir incrementando este porcentaje. El total de trabajadoras con que cuenta la compañía se distribuye en 23,9% de supervisoras, 15,2% de jefaturas y 12,1% de operadoras.

NORMA CHILENA NCh3262

Marcando un nuevo e importante hito para la minería de Atacama, Minera Candelaria se certificó en la Norma Chilena 3262 (NCh 3262), que conlleva la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC).

Si bien este fue un logro importante para la Compañía, que se alcanzó gracias al trabajo y



Aprendices.



Luis Sánchez, presidente de Minera Candelaria, junto a la ministra Antonia Orellana.

compromiso de todo el equipo, esta certificación es el primer paso en el compromiso de ser una empresa diversa, equitativa e igualitaria, que

posiciona a Candelaria como un referente en el rubro y como una de las primeras mineras de la región de Atacama en obtener esta importante certificación.

PROGRAMA DE APRENDICES

Otra iniciativa es el “Programa Formación de Aprendices” que se inició en 2021 con el objetivo de atraer los mejores talentos de la región, proceso en el que se capacitan y desarrollan competencias que permitan contar con personas preparadas para cubrir puestos como operadoras de equipos mineros. Hoy, y luego de su 3ª generación, son 53 las operadoras de camiones de superficie CAEX y de equipos de minería subterránea, que forman parte del equipo de trabajo de la empresa. Además, se encuentra en desarrollo un cuarto proceso con inicio durante las primeras semanas de marzo

VISITA MINISTRA DE LA MUJER

Durante el 2023, varias fueron las autoridades que recorrieron las instalaciones de Candelaria. Una de ellas en enero de este año fue la de la ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Antonia Orellana, ocasión en la que fue recibida por el presidente de Minera Candelaria, Luis Sánchez junto al equipo ejecutivo y un grupo de trabajadoras y trabajadores de la compañía.

En la oportunidad, la ministra conoció de primera fuente sobre la gestión de Candelaria en materia de diversidad, equidad, igualdad de género e inclusión. Además, participó de un conversatorio con un grupo de trabajadoras de la compañía, donde abordaron diferentes aspectos de la inclusión de la mujer en el ámbito minero y los desafíos que implica.

ACUERDO CON WIM CHILE

Un acuerdo estratégico de cooperación para potenciar el rol de la mujer en la minería y seguir avanzando en materia de inclusión e igualdad de género en esta industria, firmaron Minera Candelaria y Women In Mining Chile (WIM).

El acuerdo contempla la participación de 50 trabajadoras de la compañía como socias de WIM para acceder a diversas instancias que potenciarán sus competencias para la industria minera y en especial en el distrito Candelaria.

Esto implica su presencia en programas de capacitación y distintas instancias de desarrollo profesional, tales como mentorías, academia digital, networking, becas, etc.

www.districtocandelaria.cl

PUBLIRREPORTAJE

MINTRAL:

A un paso de la equidad de género en la industria minera

Esta unidad de negocios, ahora parte de Sitrans desde 2022 como una nueva marca, tiene experiencia de más de 15 años en el rubro. Mintral, se ha destacado por la implementación de iniciativas para la integración laboral de mujeres en la minería, logrando un 47% de dotación femenina, número muy superior al promedio de la industria.

Mintral se destaca por su enfoque en la seguridad, la calidad del servicio y la sostenibilidad en toda la cadena de la industria minera. En ese marco, existe el convencimiento de que la diversidad e inclusión es parte de su ventaja competitiva, por lo que han tomado un compromiso cuyo objetivo es llegar al 50/50 de paridad para el año 2026, **contando hoy con un 47% de mujeres**. Para lograr este avance, reconocen que la equidad de género no es solo un objetivo y no se limita a un solo día, es un compromiso y una realidad que se va construyendo. Es por esto que la empresa ha implementado diferentes iniciativas de gestión con perspectiva de género, que abarcan procesos de selección, desarrollo y promociones internas, trabajando no solo en reclutamiento, sino también en la cultura y retención de talento.

Mintral trabaja en estrecha colaboración con su partner estratégico ELB; empresa de transporte de carga y que también está bajo el alero de Sitrans. Juntos, han implementado diferentes iniciativas para



abordar uno de los desafíos más apremiantes: la baja representación de mujeres en la conducción profesional de transportes de carga.

La empresa ha extendido su compromiso a lo largo de Chile. En la misma línea, se realizaron, en alianza con Automóvil Club, capacitaciones en diferentes Regiones, logrando entre 2022 y 2023 que **60 mujeres entre Iquique, Antofagasta y Santiago**, se beneficiaran del programa de formación de conductoras. Durante el 2024, este programa se expandirá a Copiapó y nuevamente a Antofagasta, abarcando al menos 20 mujeres por ciudad.

Actualmente, solo el 2% de las licencias profesionales de conductores corresponden a mujeres y no se sabe la cantidad efectiva de quienes están ejerciendo. Para cambiar esta realidad y realizar acciones concretas, adicional a los programas internos, en conjunto con Volvo Chile, participaron

de su Programa "Iron Woman". Esta iniciativa ha capacitado a mujeres para conducir camiones de alto tonelaje, donde han adquirido habilidades esenciales para la conducción segura y eficiente. La pasantía realizada en colaboración con Volvo tiene una duración de 3 meses, donde participaron 4 mujeres, de las cuales 3 fueron contratadas indefinidamente por ELB, demostrando que las oportunidades están al alcance de todas. Al día de hoy, Mintral y ELB están patrocinando la formación de 2 nuevas Iron Woman en la ciudad de Antofagasta, quienes finalizarán su capacitación en el mes de agosto de este año.

Estas alianzas no solo brindan oportunidades de práctica, sino también la posibilidad real de ser contratadas por la empresa en su última etapa de formación. El resultado: un aumento significativo **de 0 a 11 conductoras en la compañía en menos de 2 años**, de programa y apuestan a ir por más.

"En Mintral y ELB estamos convencidos que la diversidad e inclusión es un factor diferenciador que agrega valor a nuestros clientes y a nuestras personas, por lo que seguiremos trabajando fuertemente en esta área", señala Christopher Collins, Gerente de Mintral.

<https://www.mintral.cl>
<http://www.elb.cl>

La inclusión laboral de mujeres en voz de sus protagonistas

"Lo que más valoro es la oportunidad de desafiar los estereotipos de género y demostrar que las mujeres tenemos las mismas capacidades para desempeñarnos en los diferentes roles de una industria que ha sido masculinizada por años".

Jennifer Asken, Jefa Nacional de Terminales Logísticas Mintral.

"Valoro que nos hayan dado la oportunidad de trabajar en esto y demostrar que las mujeres también podemos ser tan o más capaces que los hombres en el rubro. Mintral y ELB fueron las únicas empresas que nos dieron el vamos sin tener experiencia previa".
Jenifer Albarracín, Conductora de Camiones y Equipos Ttes ELB.

"La oportunidad que me dio Mintral y ELB es tremenda, en un trabajo dominado por hombres, nos han recibido bien, no nos han discriminado. No tenía idea lo que era conducir un camión y la empresa me capacitó por completo".
Sandra Molina, Conductora de Camiones y Equipos Ttes ELB.

MINTRAL

LOGÍSTICA MINERA

Mujeres en Movimiento

¡POSTULA CON NOSOTROS!
▶ Envía tu CV a: seleccion@mintral.cl

3 IDEAS QUE ESTÁN REVOLUCIONANDO LA INDUSTRIA FOODTECH

Ciencia, tecnología y bienestar son los factores que destacan en las historias de estas startups lideradas por mujeres y que están impactando en la industria de los alimentos en Chile.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

Cheaf: el movimiento antidesperdicio

Con la finalidad de evitar que alimentos en perfecto estado para el consumo humano terminen en vertederos y contaminen el planeta, la mexicana Elena López y su socio fundaron Cheaf. Se trata de una aplicación en la que un comercio afiliado puede poner sus excedentes a la venta en "bolsas sorpresa", las que son adquiridas por sus clientes finales con un 50% de descuento, detalla su cofundadora y COO.

"Comenzamos en 2020 (en plena pandemia) con un grupo de WhatsApp y algunos comercios asociados en Ciudad de México: la idea era que los comercios ofrecieran sus excedentes cada día con descuentos a este grupo de personas. Rápidamente esto

creció y hoy estamos presentes en 24 ciudades mexicanas, con 1,5 millones de clientes", dice López.

Con la idea de crecer, los socios pusieron los ojos en Chile, una nación con "más recursos" y con una "importante evolución en materia de políticas de sostenibilidad, lo que nos hizo apostar por el país, poniendo el foco inicialmente en el rescate de alimentos en los supermercados", cuenta.

A poco andar, el resultado ha sido muy bueno. "Hemos crecido aceleradamente y ya tenemos presencia en diversos supermercados de la Región Metropolitana, y hemos comenzado nuestro proceso de expansión a regiones", detalla la emprendedora.



PUBLIRREPORTAJE

EN BÚSQUEDA DE SU MÁXIMO POTENCIAL:

Los avances de PedidosYa en materia de inclusión laboral femenina

Este 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de la Mujer, fecha que permite visibilizar los esfuerzos que el sector privado realiza en la construcción de una sociedad más equitativa. PedidosYa se suma a este mismo desafío a través de metas claras para lograr incrementar el porcentaje de representación femenina en la compañía, como también en las posiciones de liderazgo.

PedidosYa tiene claro que la diversidad los potencia y que para poder cumplir con esta misión es necesario el compromiso de toda la compañía.

Son cuatro principios de Diversidad e Inclusión que impulsa la empresa y que buscan promover y lograr un espacio de libertad donde las personas sean auténticas, permitiendo que la compañía alcance su máximo potencial: construir equipos más diversos, promover un ambiente de trabajo más inclusivo, fortalecer estructuras y procesos, y propagar su propósito a lo largo de la comunidad.

Estos objetivos se materializan en distintas metas, entre ellas está incrementar el porcentaje de representación femenina en la compañía y, también, en posiciones de liderazgo. Entre 2023 y 2024 la dotación de mujeres en Chile se ha mantenido en un 50%, alcanzando el

compromiso con la equidad de género, y en los cargos de liderazgo aumentaron su presencia, pasando de un 26,2% a un 28,1%.

En julio de 2023, con el horizonte de producir mejoras permanentes en el tiempo alineadas con el compromiso de PedidosYa por la equidad de género, la compañía lanzó los "Principios de Diversidad e Inclusión", documento que asegura la perspectiva de género en la empresa frente a los procesos de selección y contratación; acceso a formación y capacitación; promociones y ascensos; representación femenina en cargos directivos y ejecutivos; eliminación de brecha salarial; condiciones de trabajo, horarios y beneficios para personas gestantes y no gestantes; representación y participación femenina en el espacio de trabajo; medidas de prevención de la discriminación, acoso laboral o sexual por razón de género y, adicionalmente,



un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

MES DE LA MUJER

Durante marzo, en los 15 países donde está presente PedidosYa en Latinoamérica, se conmemora el Mes de la Mujer, momento que contempla distintas actividades para reflexionar sobre los avances y desafíos alcanzados en la organización. Dentro de ellas están:

LeaderShe, nuevo programa de liderazgo y desarrollo de carrera para Directoras de la compañía.

Alianza con Mujeres en Tecnología, su objetivo es implementar nuevas experiencias inmersivas e integrales en las áreas tech.

Mentoría para mujeres, el objetivo es acompañar a mujeres que se encuentran en ambientes con predominancia masculina. Ya han participado 126 personas.

Mujeres al Ritmo de sus Ideas, inspiradora campaña que busca dar visibilidad a mujeres líderes en PedidosYa.

PUBLIRREPORTAJE

DIVERSIDAD:

Coca-Cola Andina y su compromiso con la equidad de género

Coherente con su propósito, la compañía -con presencia en Argentina, Brasil, Chile y Paraguay- ha desarrollado un trabajo transversal en este ámbito, lo que le ha permitido duplicar la cantidad de mujeres respecto del año 2019 en Chile.

Coca-Cola Andina está comprometida con fomentar la diversidad de género y el talento de la mujer a través de un trabajo transversal que incorpora las mejores prácticas del mercado con el objetivo de promover la diversidad de género en la agenda organizacional.

En esa línea, la compañía ha implementado procesos de reclutamiento libres de sesgos y procesos de contratación equitativos, permitiéndole duplicar -al año 2023- la presencia femenina en la operación de Chile respecto del año 2019. Asimismo, ha impulsado la equidad de género a través del desarrollo de carrera, capacitaciones y la corresponsabilidad, extendiendo el post-natal y ampliando el bono de sala cuna a los colaboradores hombres, entre otras iniciativas.

Con el objetivo de medir el impacto de las iniciativas implementadas, Coca-Cola Andina participa del benchmark regional de grandes empresas de consumo masivo realizado por Korn Ferry Hay Group, donde se posiciona so-

bre el promedio en las categorías de gerencia de primera línea, gerencia de segunda línea y profesionales en posiciones de entrada.

Mujeres en la operación

Con el objetivo de abrir oportunidades a más mujeres en posiciones de operación y fuerza de ventas, la empresa ha desarrollado una serie de programas dirigidos a impulsar su reclutamiento y capacitación en las áreas logísticas, industriales y ventas. De esta manera, y entre los años 2021 y 2023, los ingresos de mujeres pasaron de un 5% a un 22% en cargos operativos.

Algunos de los programas implementados son:

- **Programa Grueras:** en alianza con los municipios de Puente Alto, San Joaquín y Renca, capacita a mujeres para operar grúas horquilla. Durante el 2023, se incorporaron 14 nuevas grueras a la compañía.
- **Programa "Mujeres Power":** iniciativa que



Al año 2023, la compañía ha duplicado la presencia femenina en su operación de Chile respecto del 2019. En la foto de izquierda a derecha: Carmen Sánchez, control expedición; Viviana Contardo, gerente de Canal Tradicional; Marjorie Luarte, operadora de grúa horquilla; Ana Turra, vendedora Zona Poniente y Francisca Pefaur, gerente de Transformación Digital.

capacita a mujeres para salir en ruta. Entre 2022 y 2023, 39 fueron contratadas por Coca-Cola Andina.

- **Programa "Mujeres Contigo":** capacita a vecinas de Renca en atención al cliente, empoderamiento, comunicación efectiva y los procesos del área de despacho y retorno de camiones. En 2023, un 77% de las participantes se incorporó a la compañía.
- **Certificación operadora de planta:** dirigido a vecinas de la comuna de Renca y personal interno de la compañía, este programa de certificación tiene por objetivo desarrollar técnicas para el mantenimiento de maquinarias y equipos.

Una convicción regional

El foco en equidad de género es una prioridad no solo para las operaciones de Chile, sino que en todos los países en los que opera la compañía. Así, se han implementado desde procesos coordinados de sensibilización a líderes en Argentina y programas especiales de desarrollo profesional en Brasil, hasta el diseño de bases de licitación para favorecer el empleo femenino en Paraguay, lo que ha generado un crecimiento de un 65,6% en la cantidad de mujeres respecto del año 2019.

<https://www.koandina.com>

EL TALENTO NO TIENE GÉNERO

En Coca-Cola Andina estamos comprometidos con fomentar la diversidad de género para continuar con nuestro propósito de llegar juntos a todos los rincones para refrescar momentos y abrir oportunidades.

Coca-Cola ANDINA

Ana Turra
Vendedora Zona Poniente.

Quelp: la comida del futuro desde las costas chilenas

■ Algas e inteligencia artificial (IA), es la fórmula que utiliza Quelp para crear soluciones alimentarias y biomateriales “más sustentables”, dice su co-founder, Alejandra Allendes. Si bien comenzaron con el desarrollo de alimentos en la categoría de sustitutos cárnicos congelados, como nuggets o hamburguesas, dieron un paso más para complementar la sustentabilidad del producto, desarrollando biomateriales a base de algas 100% compostables en condiciones domiciliarias, “como solución para varios productos plásticos que se usan dentro de la industria alimenticia y agrícola”, dice. Todo esto, potenciado por IA.

A su juicio, existen varios desafíos para la industria productiva y de comercialización. “Es difícil encontrar fábricas dispuestas a maquilar este tipo de productos, como también poder ingresar a los grandes retailers o cadenas horeca (hoteles, restaurantes y casinos)”, explica. Por eso, cree que es difícil que clientes “más tradicionales” se atrevan con productos tan innovadores. De todas formas, cree necesario que más mujeres hagan innovación de alta sofisticación o de base científica. “Tenemos mucho que aportar”, confía, y resalta que “en conocimiento estamos equiparadas con nuestros compañeros masculinos”.



EatNova Hyperfoods: mejorar la salud y la vida de las personas con alimentación funcional

■ La alimentación juega “un papel preponderante” en la prevención y el cuidado de la salud, explica Bethzabeth Tapia, COO de EatNova Hyperfoods, sobre las motivaciones detrás del nacimiento del emprendimiento que busca crear alimentos con inteligencia artificial, “sabrosos y efectivos contra distintos tipos de padecimientos de alta incidencia en la sociedad moderna”. Bajo la mirada de la emprendedora, la sociedad moderna sufre en gran medida de enfermedades no transmisibles o crónicas, las cuales “son la principal causa de muerte a nivel nacional, como a nivel mundial”. Debido a esto, la intención de EatNova Hyperfoods es acercar el conocimiento científico “que se encuentra lejos de los consumidores”, con alimentos “funcionales en formato on the go”.

Su primer producto es una barra de cereal llamada oES3 (cero es tres), la cual incorpora en su formulación probióticos psicobióticos, “que ayudan a mejorar estados cognitivos alterados”, detalla Tapia. Actualmente están trabajando en nuevos productos enfocados en problemas de sobrepeso e hipertensión, destacando que el principal desafío es dar a conocer este tipo de innovaciones que pueden impactar en la salud y el bienestar de las personas.



TECNOLOGÍA

THALES
Building a future we can all trust

Mujeres en Thales - Impulsando la igualdad y desarrollando el talento femenino

En la compañía tecnológica Thales, el talento femenino llegó para quedarse y trabajamos en mejorar la representación de las mujeres en todo Latinoamérica. Por eso seguimos empeñados en construir un liderazgo diverso que refleje la igualdad de género desde sus cimientos.

Los números demuestran el compromiso de Thales con la creación de oportunidades equitativas, desde el proceso de selección hasta las posiciones de alto liderazgo. En Latinoamérica, 46% de los 2.681 empleados son mujeres. De ellas, 23% ocupan posiciones clave de alta dirección, mientras que 25% de estas son directoras de áreas y responsables de diferentes unidades de negocios. Adicionalmente, cerca del 50% de las nuevas contrataciones realizadas en 2023 fueron para mujeres.

Compromiso con el talento de las mujeres

Para trabajar en pos de sus retos y ambiciones en materia de diversidad, Thales tiene diferentes programas internos de tutorías enfocados al desarrollo y desenvolvimiento de mujeres que estén dentro de su estadio medio



Nadia González, Vicepresidenta de Thales para América Latina

de carrera, con el objetivo de que sean acompañadas en el desarrollo de sus capacidades de gestión estratégica y de toma de decisiones para que así logren asumir nuevos y más desa-



Fábrica de manufactura de Thales de alta tecnología para el mercado de Defensa

fiantes roles en sus carreras profesionales.

El Grupo no solo se enfoca en el talento femenino en lo interno, sino que además cree fuertemente en que también es necesario atraer y desarrollarlo desde afuera, por lo que apoya a instituciones educativas donde mujeres de la empresa pueden postularse para ser mentoras de jóvenes talentos externos.

Thales en Latinoamérica tiene infinitas historias de éxito en esta materia, mujeres que comienzan trabajando desde muy jóvenes en sus primeras experiencias laborales, son acompañadas y reciben tutoría en un camino de crecimiento exponencial y llegan a ser líderes de grandes equipos en diferentes verticales de negocios.

También la movilidad interna es algo en lo que Thales se enfoca muy fuertemente, de manera que el talento femenino puede cruzar fronteras para continuar con su desarrollo de carrera en cualquier otro país del mundo en el que opera la compañía.

“En Thales somos conscientes de que hay muchos desafíos por delante, considerando que según ONU Mujeres solo 35% de los estudiantes en campos de tecnología e innovación pertenecen al género femenino. Por eso promovemos una comunidad global que apoya y empodera a las mujeres con programas de mentoría, becas y desarrollo profesional”, destaca Nadia González, Vicepresidenta de Thales para América Latina.

LÍDER DE ASUNTOS DE GOBIERNO Y RELACIONES PÚBLICAS DE GM CHILE:

Angeles Rangel de Chevrolet: “La industria automotriz ha avanzado de manera importante para que más mujeres ocupen posiciones de liderazgo”

Con casi 12 años de carrera en la industria, la ejecutiva asegura que la empresa automotriz ha forjado un sólido camino en materia de equidad, implementando iniciativas que posicionan a líderes mujeres, desafiando el estigma de un rubro social e históricamente considerado masculino.



De izquierda a derecha: Paola Díaz, Gerente Comercial de Onstar; Eugenia Cuneo, People HR; Susana Alonso, gerente de calidad, Anabel Solano, Supervisor Regional de Logística; Angeles Rangel, Líder de Asuntos de Gobierno y Relaciones Públicas de GM Chile.

Pasos firmes ha dado la industria automotriz en los últimos años para avanzar en equidad de género. Un gran ejemplo de ello fue la declaración hecha por la CEO de General Motors (GM), Mary Barra, quien aseguró en 2020 que la marca buscaría transformarse en la “compañía más inclusiva del mundo”. A nivel local la empresa que comercializa vehículos Chevrolet también ha impulsado iniciativas para incorporar más mujeres a la empresa y generar igualdad de oportunidades.

“Las mujeres que hemos decidido desarrollar nuestras carreras en esta industria tenemos un doble desafío: seguir creciendo como profesionales, pero también demostrar que tenemos las mismas capacidades y así abrir nuevos caminos para las futuras generaciones de mujeres que se aventuren en este rubro”, asegura María de los Angeles Rangel, Líder de Asuntos de Gobierno y Relaciones Públicas para GM Chile, quien lleva casi 12 años ligada a la empresa automotriz, ocupando cargos en distintas áreas y países donde tiene presencia GM.

A nivel mundial en GM el 30% de los puestos de alta dirección son ocupados por mujeres y la cantidad de ejecutivas creció 18% globalmente para 2022, en comparación con el año previo. Además, el 46% de los miembros del directorio corresponden a mujeres, incluidas la presidenta Mary Barra. En términos de compromiso con la equidad, la compañía ha aplicado una política transversal de eliminar las brechas salariales por género.

¿Qué iniciativas de equidad han implementado como compañía?

Históricamente la industria automotriz se ha vinculado con lo masculino y con ciertos estereotipos asociados al mundo de los autos. En este contexto, decidimos diferenciarnos y darle un lugar cada vez más importante a la diversidad, en nuestro camino de ser la empresa

más inclusiva de mundo. Con esa convicción, en 2022 lanzamos nuestro Manual de Diversidad, Equidad e Inclusión en las Comunicaciones que busca plantear los lineamientos que queremos seguir para lograr este objetivo.

Dentro de ellos está garantizar un balance equitativo entre candidatos y candidatas para las vacantes, y oportunidades de desarrollo y ascensos dentro de nuestra organización. También, incrementar la representación de mujeres calificadas y personas de grupos tradicionalmente subrepresentados en nuestros procesos de planificación. Implementamos un comité de Diversidad e Inclusión con los equipos de Marketing, Comunicaciones y Ventas para mejorar la diversidad, además de potenciales voceras para posicionar nuestros mensajes como compañía.

En los últimos años, la industria automotriz ha avanzado de manera importante para que más mujeres ocupen posiciones de liderazgo. Muestra de ello lo encontramos en GM Chile,

donde tenemos casos como el de Paola Díaz, la primera mujer en la historia de GM Chile en asumir el cargo de Gerente de Ventas, y quien recientemente asumió un rol regional, como la nueva Gerente Comercial Onstar para Chile, Argentina, Uruguay y Paraguay; además de Susana Alonso, quien es la gerente de Calidad para Chile, Argentina, Uruguay, Paraguay y Bolivia, entre muchos más ejemplos dentro de la organización.

¿Por qué es importante potenciar el rol femenino en cargos de liderazgo en las organizaciones?

Como empresas y grandes empleadores tenemos la responsabilidad de tomar acciones e implementar iniciativas que permitan abrir paso al talento femenino. En General Motors contamos con una dotación de trabajadores compuesta por un 46% de mujeres en todo el mundo, pues valoramos la diversidad y el enriquecimiento que significa incluir diferentes visiones y experiencias en la toma de decisiones.

Promover la equidad de género en el ámbito laboral también es una estrategia inteligente para motivar la innovación, creatividad y talento de todos los miembros de nuestra organización. Pero también es sumamente relevante contar con el apoyo y respaldo de los líderes masculinos, que en el caso de GM han sido actores claves para fomentar e incluir esta cultura interna.

¿Está progresando el liderazgo femenino en la industria en los últimos años?

La industria automotriz desde hace varios años que viene avanzando en una transformación en muchos sentidos, desde la adopción de nuevas tecnologías, pasando por un mayor compromiso medioambiental, y también lo ha hecho en el desarrollo del talento femenino.

En el caso de General Motors, hemos dado grandes pasos hacia el futuro de la equidad implementando iniciativas que fomenten el talento femenino. Ejemplo de ello está reflejado en nuestro programa ‘Women in Action’, que anualmente selecciona a 30 profesionales de la compañía con potencial de liderazgo y las capacita mediante educación especializada, fortaleciendo así el papel de las mujeres en la transformación de la empresa enfocados en el éxito del negocio automotriz y en la movilidad del futuro.

Es cierto que, en este rubro, aún quedan muchos desafíos por delante y barreras que debemos ir derribando para que las mujeres comiencen a asumir cargos que, hasta ahora, solo han sido ocupados por hombres. En este sentido, creo que las mujeres que hemos decidido desarrollar nuestras carreras en esta industria tenemos un doble desafío: seguir creciendo como profesionales, pero también demostrar que tenemos las mismas capacidades y así abrir nuevos caminos para las futuras generaciones de mujeres que se aventuren en este rubro.



CIBERSEGURIDAD: LA VISIÓN DE DOS REFERENTES DE GÉNERO DEL SECTOR

La Política Nacional de Seguridad estima que en Chile faltan alrededor de 28 mil especialistas. En este contexto, la presencia femenina llega a ser un elemento clave para satisfacer las necesidades tanto del sector público como privado. Aquí, dos representantes cuentan su experiencia en esta industria. POR P. SANTIBÁÑEZ Y A. CAMPILAY

MARTINA LÓPEZ:

“EL HECHO DE QUE NO HAYA UNA PERSONA PARECIDA A TI EJERCIENDO ESTO NO SIGNIFICA QUE NO PUEDES HACERLO”



A la par con sus estudios en Ciencias de la Computación, desde 2018 Martina López se ha desempeñado en áreas ligadas a la ciberseguridad y análisis de calidad. Ya conocía a ESET por haber participado en eventos como la Ekoparty o la NotPink-Con Security Conference, una instancia cuyas charlas son impartidas solo por mujeres. Eso la motivó a incorporarse al equipo como Security Researcher, y ahí trabaja desde hace cuatro años.

“Si bien ya me sentía relacionada con el mundo de la ciberseguridad, no había dado ese paso para decir ‘ok, yo siento que puedo estar ahí’”, cuenta López sobre ese “evento disparador” que la llevó a querer unirse a la compañía, buscando la oportunidad para invitar a más mujeres a relacionarse también con el mundo de la ciberseguridad.

“Este rubro tiene una característica a veces complicada, y es que parece que todos saben muchísimo y como que no hay forma de entrar”, dice, sobre algu-

nas de las barreras que a su juicio aún persisten.

La presencia de hombres sigue siendo mayor en este campo laboral. Para la investigadora, hay estereotipos negativos en torno a la industria que hacen que esto sea así, y por lo general las mujeres no se ven reflejadas en quienes ejercen en áreas ligadas a la ciberseguridad. Con menos frecuencia se les ve en conferencias del rubro, dice, lo que no ocurre con otras áreas de la tecnología como la programación. Por eso cree que la visibilidad es clave para animar a otras.

“Parece una tontería, pero que el hecho de que no haya una persona parecida a ti ejerciendo esto no significa que no puedes hacerlo”, dice, sobre una idea que se ha instalado y que indirectamente le dice “a esa niña o a esa chica que quizás tenga que buscarse otra área donde su presencia sea más acertada”, señala, refiriéndose a la importancia de mostrar, desde la etapa escolar, que tomar este camino también es posible.



ANDREA FERNÁNDEZ:

“EL FUTURO ES PRÓSPERO PARA LAS MUJERES EN TECNOLOGÍA”

Andrea Fernández venía transitando un camino ligado al marketing y ventas en empresas de tecnología, cuando en 2011 se le presentó la oportunidad de unirse a Kaspersky América Latina para empezar a navegar en las aguas de la seguridad digital. Ese año asumió como gerente regional de ventas B2B de la firma, “una gran oportunidad”, dice, en un equipo que solo tenía tres personas, incluyéndola a ella.

Hoy es la gerente general para Sudamérica en Kaspersky, y su relación con la ciberseguridad es más transversal.

“La constante transformación de la industria y la aparición periódica de amenazas hace que todos los días sean un reto para mí. Estar inmersa en este mundo me exige estar estudiando, estar pendiente de los mercados y de las necesidades de mis clientes. Todos esos factores me mantienen motivada, entregando siempre todo lo mejor como profesional y persona”, comenta.

Al repasar su recorrido profesional en un entorno masculinizado, Fernández no recuerda algún episodio donde las barreras de género entorpecieran su camino. “No puedo mencionar algo que me haya marcado, en particular. Tal vez ese sea el motivo por el cual hoy tengo un equipo de 22 personas donde trabajamos hombres

y mujeres a la par, desarrollando un negocio exitoso y cada uno aportando desde su perspectiva”, comenta, aunque sabe que su experiencia no es la misma para muchas mujeres en esta industria.

Con el aumento de los riesgos de ciberataques se necesitan cada día más talentos en esta área, dice la ejecutiva. Y ahí, las oportunidades para las mujeres son amplias.

“A las mujeres jóvenes e, incluso, a las de más avanzada edad que están interesadas en la tecnología y en la industria de la ciberseguridad, les hago un llamado a derribar la creencia de que hacer una carrera en TI solo abarca el universo de las llamadas hard skills o conocimiento técnico. Ya no es así. Hoy en día, las habilidades blandas son indispensables en este segmento”, dice, sobre algo en lo que suelen destacar las mujeres.

Por eso, y desde su experiencia, asegura que ya no hay un solo camino que pueden tomar para formar una carrera sólida en ciberseguridad. “El futuro es próspero para las mujeres en tecnología, pero es importante que todos los entes que forman el sector colaboren para que la industria sea más igualitaria”, añade, subrayando la importancia del trabajo conjunto entre empresas, universidades, institutos y autoridades estatales.



“LA INDUSTRIA TI TIENE EL DESAFÍO DE CONTRATAR MÁS MUJERES”

En septiembre pasado asumió la nueva gerenta general de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información, Luz María García, quien desde ese puesto reconoce una alta brecha de género en la industria tecnológica, sobre todo a niveles gerenciales y directivos.

POR RITA NÚÑEZ

Según el último estudio de “Demanda de Mujeres en la industria Tecnológica en Chile”, que desarrolló ONU Mujeres junto a EY, la participación de mujeres en esa área está en torno al 35% para cargos de entrada. “Pero si vamos a cargos gerenciales, directivos y de liderazgo, esta solo llega al 15%”, precisa Luz María García, quien asumió en septiembre pasado como gerenta general de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información (ACTI).

García, quien tiene una carrera de más de 15 años, se ha desempeñado en la coordinación de alianzas público-privadas, participando incluso en la elaboración de estrategias y agendas digitales de Chile. Su último cargo fue la gerencia general del programa estratégico regional Sé Santiago Smart City, de Corfo.

Desde su nuevo rol, declara que se ha hecho un trabajo constante para poder acortar la brecha y nivelar la cancha para que la participación

femenina y masculina estén a la par, o cercano a ello. “Aún estamos lejos de lograrlo”, reconoce.

- ¿Cómo la industria ha promovido la inclusión de la mujer?

- Hemos podido ver cómo se ha hecho un trabajo desde la academia para poder atraer a más mujeres a la industria. Por ejemplo, el año pasado se lanzó la política a nivel de Estado llamada “Más mujeres científicas”, que tiene como fin entregar cupos adicionales para incentivar el ingreso de mujeres en carreras relacionadas con la industria STEM.

Es necesario crear espacios seguros donde las mujeres se puedan desarrollar laboralmente sin sesgos y discriminaciones. Realizar ese cambio al interior de los equipos es fundamental y se deben visibilizar las ventajas de tener equipos con diversidad en todas las organizaciones.

- ¿Qué desafíos tienen como industria en equidad de género?

- Para ir alcanzando la equidad de género en la industria hay muchos desafíos y tareas que tenemos por delante. Por una parte, están las universidades, que tienen que hacer un trabajo para captar el talento femenino y crear mecanismos para motivarlas a estudiar las carreras STEM. También deben trabajar para retener ese talento, para que no deserten.

Y para la industria, está el desafío de contratar más mujeres, darles los espacios de crecimiento y de seguridad donde se sientan respetadas y con la confianza de que pueden surgir profesionalmente.

PUBLIRREPORTAJE

MUJERES CON TALENTO

Programa Mentoring Femenino BICE

Busca potenciar el desarrollo personal y profesional de las mujeres que integran BICE entregándoles herramientas clave para alcanzar sus metas.



Implementado entre mayo y noviembre de 2023, el programa de mentoring femenino de BICE, “Mujeres con Talento”, busca instalar recursos y capacidades para potenciar el desarrollo personal y profesional de las participantes. El mismo se ejecutó a través de tres fases: entrenamiento de habilidades, proceso de mentoring y encuentros de comunidad.

Varios líderes BICE fueron mentores de las participantes del programa, guiándolas a través de sus experiencias y buenas prácticas de acuerdo a las temáticas que incluye el programa: liderazgo personal, trabajo colaborativo, impacto & marca personal y networking.

Además, para cada una de las seis sesiones de trabajo se preparó una bitácora para acompañar a las beneficiarias de una manera práctica y personalizada, a través de ejercicios, reflexiones y desafíos para cada sesión. El proceso también fue reforzado con una maleta didáctica, la que incluía todo el material del programa, mediante presentaciones y videos.

El programa “Mujeres con Talento” ha logrado impactar favorablemente en diversos aspectos, desde el fortalecimiento de habilidades para el desarrollo profesional de las mujeres participantes hasta la construcción de redes de apoyo en el entorno laboral, aportando tanto a lo individual

como a lo organizacional.

También ha sido fundamental la contribución a una mayor consciencia y autoconocimiento de quienes han participado así como a la instalación de conversaciones y reflexiones relevantes para conocer a otras mujeres.

Entre los aspectos más valorados del programa se encuentran el contar con un espacio seguro para conversar y compartir, los contenidos y herramientas entregadas, el enfoque de género, el foco y claridad en el plan de trabajo, el trabajo en células con ejercicios individuales y en equipo, la experiencia de las facilitadoras, entre otros.

Por ello, durante el 2024 se ha definido como objetivo seguir potenciando el programa de mentoring femenino “Mujeres con Talento”, continuar así con el trabajo de seguimiento con la generación del año pasado.

Y es que para BICE, la diversidad es un elemento crucial en la generación de nuevas ideas y puntos de vista, de espacios de escucha y respeto, así como trabajar colaborativamente en la búsqueda de mejores resultados y reconocer y valorar el poder aprender de otros, para que cada uno, desde su experiencia, aporte con sus conocimientos en la formación de los demás.



LOS ESFUERZOS PARA ELIMINAR BRECHAS DE GÉNERO EN CARRERAS CIENTÍFICAS

Uno de los resultados más relevantes del último proceso de selección universitaria fue el aumento del número de mujeres que entraron a carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por su sigla en inglés). Según información entregada por el Demre, en 2024 se registró un alza de cerca de 17% de mujeres matriculadas respecto del año anterior, con lo que la representación femenina en estas carreras pasó de un 27,2% a un 30,2%.

Lorena Ortega, investigadora del Instituto de Estudios Avanzados en Educación (CIAE) de la Universidad de Chile, reconoce que, si bien la brecha de género aún está lejos de cerrarse, la reducción registrada este año es positiva. "Este cambio es relevante, considerando que los estereotipos sociales, incluyendo la idea de que las carreras STEM son áreas 'de hombres', pueden desalentar a talentosas mujeres de perseguir estudios en estos campos", asegura Ortega.

Al respecto, Antonia Orellana, ministra de la Mujer y la Equidad de Género, considera que a medida que las cifras de participación de mujeres en estas áreas continúen aumentando, serán más las niñas y jóvenes que se acerquen a estas carreras.

"Esta alza va a repercutir en

En el proceso 2024 de postulación a carreras universitarias, la representación de mujeres en carreras STEM subió de 27% a 30%. Iniciativas como el programa Más Mujeres Científicas podrían continuar reduciendo la distancia en los próximos años, hasta lograr el balance de género. POR

CLAUDIA POBLETE

las expectativas que puedan tener las niñas, y eso también va a transformar la convivencia y la composición de las salas y los laboratorios dentro de las universidades, pasando de espacios masculinizados a lugares más inclusivos y diversos, donde hay mujeres aprendiendo, experimentando, investigando y generando conocimiento a la par de los hombres", expresa la ministra.

Parte del incremento de participación de mujeres en carreras STEM se explica por el programa Más Mujeres Científicas (+MC), que, a través de 39 universidades adheridas, sumó más de 2 mil nuevas vacantes en 410 programas de estudio en su primer año de trabajo.

"Confiamos en que a medida que la política se asiente en las universidades, podremos incorporar más cupos y más programas, para incentivar y motivar a más mujeres a postular a estas áreas. Y a medida que más mujeres se incorporen, serán todavía más



las niñas interesadas en desarrollarse dentro del universo STEM", comenta la ministra Orellana.

Nuevos enfoques

Según Loreto Valenzuela, decana de Ingeniería de la Universidad Católica, la importancia del programa +MC "radica en su capacidad para abordar la brecha de género en las áreas STEM. Al ofrecer cupos adicionales para mujeres, la iniciativa no solo contribuye a aumentar la representación femenina en estas disciplinas, sino que también promueve la diversidad de enfoques y perspectivas en el ámbito científico y tecnológico".

Para profundizar el buen desempeño de este primer año de programa +MC, las expertas consideran que es relevante desarrollar iniciativas que busquen impactos en edades más tempranas. Para Alejandra Sepúlveda, presidenta ejecutiva de Comunidad-Mujer, los sesgos de género en estas carreras son un problema de larga data, que no solo responden a la decisión vocacional al egresar de la educación secundaria, sino que tiene que ver con todo el ciclo educacional.

Sepúlveda considera que, si

bien existe una enorme cantidad de iniciativas promoviendo el talento femenino, este tema debe abordarse desde distintas áreas: "Como el sistema educativo está sobreintervenido y tenemos urgencias enormes con competencias tan básicas como la lectura o matemáticas, si no abordamos estas problemáticas con una política intersectorial con perspectiva de género nos vamos a demorar mucho más en lograr avanzar".

En ese sentido, Lorena Ortega aclara que iniciativas más tempranas también tienen el potencial de promover la equidad de género, para lo que se recomiendan diversas acciones, entre las que destacan relevar las experiencias y la contribución de mujeres en áreas STEM y de hombres en áreas típicamente feminizadas; promover actividades extra-curriculares del área STEM; reflexionar con los y las estudiantes sobre sus propios prejuicios y estereotipos y los presentes en los recursos didácticos y en los medios de comunicación, y comunicar altas expectativas, así como balancear la atención entre niños y niñas, dando, por ejemplo, la palabra aleatoriamente y estimulando la participación de quienes menos participan.

LOS 3
PRIMEROS
PUNTAJES
MATRICULADOS ESTE
AÑO EN INGENIERÍA
UC FUERON
OBTENIDOS POR
MUJERES, UN HECHO
HISTÓRICO PARA ESTA
FACULTAD.

“SI NO TERMINAMOS CON EL SESGO EN LOS ALGORITMOS DE IA, PUEDE SER UN PROCESO IRREVERSIBLE”

El 50% o más de la fuerza laboral en el mundo corresponde a mujeres, dice Sonia Wolff, presidenta de la Asociación Chilena de Mujeres en IA y directora científica de la Office of Naval Research Global (ONR-GLOBAL, Oficina Naval de Investigación Científica) en Santiago, para reforzar la urgente necesidad de sumar más mujeres en inteligencia artificial (IA).

Y es que, si bien la brecha de género mejora en las ciencias, en IA sigue aumentando, plantea con preocupación. De hecho, “se estima que, a nivel mundial, las mujeres representan solo el 22% de los investigadores líderes en IA y machine learning”, añade.

El problema de eso es que la mayoría de las decisiones tomadas en la actualidad para productos

Solo el 22% de los investigadores líderes en IA y machine learning en el mundo son mujeres, una brecha que crece y que la Asociación Chilena de Mujeres en IA está buscando revertir. Su presidenta, Sonia Wolff, explica por qué es relevante hacerlo cuanto antes. POR RITA NÚÑEZ

lanzados en el mercado, desde curriculares hasta bolsas de aire en los automóviles, “han sido diseñados para hombres, basados en algoritmos sesgados”, señala.

Por ello, desde la asociación promueven la diversidad y la inclusión al apoyar a las profesionales en IA, reunir a expertos, compartir las mejores prácticas e inspirar a más mujeres a seguir carreras en IA. “Esta asociación juega un papel especialmente importante en

hacer que la información relacionada con la IA sea asequible para un público más amplio, apoyando la idea de una IA responsable y centrada en el ser humano”, complementa.

¿Por qué es importante sumarlas a este campo científico? “La diversidad de perspectivas y experiencias vividas, informadas por criterios como diferencias de género, raza, origen socioeconómico, experiencia laboral, edad, capacidad,

privilegios y experiencia con discriminación, es fundamental para una IA eficaz y potente”, asegura la científica.

En ese sentido, dice, la diversidad de miradas es mejor para desafiar suposiciones e identificar problemas que resolver con la IA, así como eliminar sesgos inconscientes e identificar puntos ciegos en un sistema de IA para garantizar un impacto positivo en la mayor cantidad de poblaciones posible.

Por ello, en un contexto de avances vertiginosos en IA, hay que actuar ahora. “Si no tomamos medidas ya para terminar con el sesgo actualmente presente en los algoritmos de IA, puede que sea un proceso irreversible, ya que las bases de datos y curvas de aprendizaje en las que se basan estos programas estarán tan imbuidas de conceptos erróneos que se retroalimentan unos a otros en forma exponencial”, advierte.

PUBLIRREPORTAJE

Santander contribuye al progreso de sus colaboradoras y la comunidad

La entidad lleva adelante diversas iniciativas de desarrollo, tanto a nivel interno como de cara a la sociedad, que buscan incentivar que las mujeres puedan alcanzar todo su potencial. Adicionalmente, el Banco sigue trabajando para disminuir las disparidades de género en el acceso financiero a nivel nacional.

Más del 56% de las personas que trabajan en Santander son mujeres, reflejo de la importancia que tiene para el Banco promover con fuerza la equidad de género para construir equipos con miradas diversas. Así se evidencia además en las múltiples instancias de capacitación y perfeccionamiento que ofrece la entidad para impulsar su progreso y liderazgo, como Programas de habilidades directivas y pioneras, Red de mujeres, entre otras. Prueba de este compromiso con su desarrollo es que el 57% de las promociones al interior del Banco son mujeres, al igual que las nuevas contrataciones; ellas ocupan el 34% de los cargos directivos superiores; cuentan con 26 dirigentes sindicales y es una de las empresas IPSA con mayor cantidad de directoras titulares.

Román Blanco, gerente general y country head del Banco, afirma que “si queremos construir un país donde niñas y mujeres tengan oportunidades justas y equitativas, para que puedan alcanzar su pleno potencial, es fundamental la labor que realizan todos los actores de la sociedad. Desde Santander llevamos adelante distintas acciones que buscan justamente avanzar en este camino, entendiendo además que el desarrollo profesional



Santander cuenta con múltiples instancias de capacitación y perfeccionamiento para impulsar el progreso y liderazgo de las mujeres que conforman la entidad. Algunas de ellas son el Programas de habilidades directivas y pioneras, Red de mujeres, entre otras.

de todas las personas debe equilibrarse con su vida personal y familiar”.

Este compromiso no solo se vive a nivel interno, sino que también en el apoyo que entrega a las comunidades donde está presente. Aprovechando sus alianzas con comunidades, universidades, además del compromiso con sus propias colaboradoras, Santander ha entregado



Santander Chile cumple con la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, siendo el único banco en contar con esta certificación.

becas de distinta índole a nivel local e internacional, beneficiando a cerca de 1.000 mujeres solo durante 2023.

Promoviendo el acceso de las mujeres a la vivienda propia

En enero, la Corporación Financiera Internacional (IFC), miembro del Grupo Banco Mundial, anunció un préstamo por US\$ 200 millones a Santander Chile, cuyo propósito es apoyar la expansión de la cartera de crédito hipotecario del Banco, dirigida exclusivamente a viviendas propiedad de mujeres. Así, ambas entidades

contribuyen a disminuir la brecha en Chile, abordando el déficit habitacional, mejorando las condiciones de vida y las disparidades de género en el acceso financiero.

Para Santander el empoderamiento de las mujeres a través de la financiación de sus proyectos, como es el caso de la compra de una vivienda, es fundamental en su estrategia, convencidos de que es el camino correcto para contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades de las que forman parte, en línea con su trabajo para seguir siendo un banco cada vez más responsable.

MÁS REFERENTES, LA CLAVE PARA EMPODERAR A LAS NUEVAS GENERACIONES

Para lograr mayor participación femenina en el trabajo en carreras masculinizadas se necesita visibilizar a mujeres referentes que inspiren a otras a hacer el mismo camino. Un desafío que el país tiene para aumentar los casos de éxito femeninos que abran espacios para las nuevas generaciones.

“Existen muchas mujeres referentes, pero al comparar su cantidad distribuida por género, el abismo es brutal, sobre todo si consideramos la baja participación de mujeres en áreas que consideramos masculinas, como finanzas, política, economía, ingeniería, construcción y más”, afirma Macarena Salosny, presidenta de Inspiring Girls Chile.

Advierte que cuando se logra equidad de género, lo importante es que el impacto llegue a todos, con mujeres que puedan ser inspiración también para los hombres, “porque una sociedad equitativa no se construye de mujeres para mujeres solamente”.

Coincide Manuel Farías, director de Educación Técnica y Trayectorias Formativas Laborales de Fundación Chile: “Los referentes son modelos a seguir y tradicionalmente estos han sido masculinos, invisibilizando, así, el rol que muchas mujeres han tenido o podrían haber tenido si la sociedad las hubiera reconocido”.

La ausencia de referentes femeninos hace que se reproduzca “el esquema de dominación patriarcal que ha imperado, lo que trae como consecuencia

Tener ejemplos a seguir es clave para que las mujeres del futuro rompan estereotipos y entiendan que pueden lograr el éxito, sin importar su área de interés. POR FRANCISCA ORELLANA

una sociedad desigual y no inclusiva, donde más del 50% de la población queda parcialmente excluida, tanto del discurso como de representación”, dice.

De hecho, Natalia Galleguillos, directora de Vinculación Referentes de Inspiring Girls Chile, revela que hicieron un casting con niñas de 12 a 14 años para el programa de TV Inspiradas, donde el 60% de ellas dijo que quería ser cantante. Algo obvio, indica, porque es lo que ellas ven en los medios o redes sociales. “La aspiración de las niñas se ve limitada a las

oportunidades que ven en su entorno”, añade.

Por lo mismo, es difícil que bajo este escenario una niña quiera ser científica o arquitecta, cuando aún hay sesgos, prejuicios y falta de referentes en áreas STEM.

La gerenta general de Kidzania, María Pía Mora, destaca que es importante despertar esa inquietud: “Todos nos movemos por modelos de rol, replicamos lo que hemos visto en la familia o entorno. Al conocer referentes femeninos lo dejamos de ver como algo inalcanzable y vamos

rompiendo estereotipos”.

¿Qué hacer?

Para generar cambios hay que abordar la educación, dice Ariela Agosin, socia de Albagli Zaliansnik (AZ). “Las capacidades e intereses académicos no tienen género y las mujeres deben tener la posibilidad de desarrollarlos, cualesquiera sean estas capacidades e intereses. Las madres y padres también deben estar atentos para ser un aporte, desde los regalos

que les compran hasta las actividades a las que las llevan”, resalta.

Bárbara Stengel, vicedecana de Gestión y Vinculación con el Medio de la Facultad de Ingeniería de la U. Adolfo Ibáñez, destaca la importancia de las políticas públicas, asignando presupuesto para iniciativas con enfoque de género en etapa escolar e incentivar la investigación científica y la educación en STEM. Así, el programa “Más Mujeres Científicas” del Ministerio de Educación, por ejemplo, logró que esa facultad alcanzara “un hito histórico, con un 35% de admisión femenina en carreras de ingeniería civil”.

Para Salosny, es clave que los medios incorporen el enfoque de género en sus contenidos y que los hombres se comprometan a ser impulsores y sponsors de talentos femeninos en el contexto laboral. Pero también que las mujeres se convenzan de que sus historias inspiran: “Hay que abrirnos a la oportunidad de compartir nuestra experiencia con niñas, adolescentes, jóvenes y adultas para dejar un legado activo en las nuevas generaciones y apoyarlas a reducir la curva de aprendizaje que significa ser una mujer que trabaja hoy en Chile”.

Coincide Milenka Klaric, directora de comunicaciones de Women Economic Forum Chile y fundadora de la agencia MK Comunica: “Tenemos que atrevernos a salir de nuestra zona de confort. Cuando nos empoderamos y decidimos ocupar los espacios, logramos impactar profundamente en la sociedad. Es una obligación con las nuevas generaciones que cada vez sean más las mujeres referentes en todas las industrias”.

inchalam

A través de nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión hemos logrado significativos avances en equidad de género.



“Sello Distinción” en estudio “Mejores organizaciones para integrar vida personal y trabajo 2023” de Fundación Chile Unido y El Mercurio.



Impactamos cerca de **100 niños, niñas y jóvenes** con programas de empoderamiento en 2023.



Pertecemos al **Programa de Buenas Prácticas Laborales en Equidad de Género** de SernamEG.



Desde 2020 aumentamos **x4 las mujeres en operación** y avanzamos de **26 a 34%** la participación femenina en roles administrativos.



Mejor Empresa 2023 CPC Biobío por contribución al desarrollo local.



ESTAMOS DONDE TÚ ESTÁS, CREANDO UN FUTURO ASOMBROSO.

“EDUCAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ES EDUCAR DESDE LOS HECHOS”

Chile fue el primer país latinoamericano en sumarse en 2017 a Inspiring Girls, una fundación y red internacional nacida en el Reino Unido dos años antes. Su objetivo es aumentar la autoestima y ambición profesional de las niñas en edad escolar, junto con sus expectativas laborales.

Como relata la presidenta de esta iniciativa en Chile, Macarena Salosny, a la fecha han logrado impactar a más de 7 mil niñas y jóvenes, además de su entorno directo, tanto escolar como familiar.

“Hace poco leí un libro interesantísimo de Merylene Patour-Mathis, que desmitifica creencias que integramos desde que somos niñas, debido a los sesgos existentes en los libros escolares y que se replican cada día en las

Creada en Chile en 2017, Inspiring Girls ha impactado a más de 7 mil niñas, buscando aumentar su autoestima y ambición profesional. Aquí, su presidenta, Macarena Salosny, detalla algunos de sus planes para este año. POR RITA NÚÑEZ

salas de clases: que somos el sexo débil, que desde el origen de los tiempos las mujeres hemos sido espectadoras pasivas del despertar intelectual de la humanidad, que no somos guerreras y que nuestros liderazgos son débiles, entre otros”, dice Salosny, resaltando a partir de ello que “educar con perspectiva de género es educar desde los hechos y evi-



dencias, en lugar de los prejuicios, y eso implica también visibilizar el trabajo de las mujeres, no desde la excepción, sino desde nuestra contribución activa a la economía y desarrollo de nuestro país”.

La labor de la fundación apunta también, desde el año pasado, a la educación financiera, a través de talleres que serán llevados a los colegios, junto a BBVA o BlackRock. “Estoy convencida de que entregar estos conceptos y fundamentos de finanzas contribuirá a derribar muchos prejuicios que se asocian a mujeres y dinero”, afirma.

Otro de los focos es inspirar vocaciones STEM, a través de uno de sus programas emblemáticos, llamado STEMos Inspiradas, que este año recorrerá 10 ciudades de Chile con el apoyo de Finning.

“Nos hemos posicionado como una organización querida y respetada dentro del ecosistema de iniciativas que generan impacto social con foco en infancia y equidad de género”, dice, y reconoce que ve con satisfacción los frutos de sus intervenciones: “Chicas que fueron parte de nuestros programas y que, ahora como mujeres jóvenes, están desplegando su potencial e, incluso, generando impacto como activistas en áreas STEM, por ejemplo, es algo que hace años era solo un sueño”.

PUBLIRREPORTAJE

EFE Trenes de Chile fortalece su desarrollo organizacional con perspectiva de género



Además de fijarse una meta de 30% de participación femenina al 2026, la empresa avanza en un marco normativo robusto con certificaciones, políticas y buenas prácticas de diversidad e inclusión.

Con iniciativas relevantes en los ámbitos de cultura, liderazgo y procesos, EFE ha avanzado en el fortalecimiento del desarrollo organizacional con perspectiva de género y enfoque de Derechos Humanos. Este lineamiento estratégico - que se refleja en la reciente implementación de las Políticas de Equidad de Género y Conciliación; de Derechos Humanos; y Acoso Laboral y Sexual - se verá complementado por el proceso de certificación en la Norma Chilena 3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que espera obtener este 2024.

“Este propósito nos ha impulsado a avanzar en una transformación cultural que instala en la organización la perspectiva de género en todo lo que hacemos, mediante un modelo colaborativo y estructurado de trabajo, que nos permita garantizar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y un desarrollo sostenible de todos y todas quienes trabajamos en EFE

Trenes de Chile”, indica Jacqueline Herrera, Gerente de Personas de EFE.

La organización ha declarado en sus metas corporativas, el alcanzar un 30% de participación femenina al 2026. Para eso, se han implementado procesos de atracción de talentos dirigidos exclusivamente a mujeres, se han adecuados los espacios de trabajo y capacitados a los equipos, a fin de integrarlas en áreas donde la participación ha sido históricamente masculina.

Adicionalmente, lanzará este 2024 la segunda versión de su programa “Ferroviarias que Inspiran” que tuvo su primera edición en 2023 y ha impactado en colaboradoras a través de mentorías realizadas por líderes referentes de la organización.

Como fruto del trabajo realizado, la empresa recibió recientemente el primer lugar en la categoría de organismos públicos “Mejores organizaciones para integrar vida personal y trabajo”, otorgado por la Fundación Chile Unido.

MUJERES FERROVIARIAS



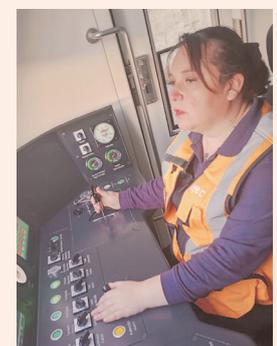
NINOSKA MARCOCCIA, CONTROLADORA DE TRÁFICO EFE CENTRAL

“Siento que pertenezco a una empresa que busca eliminar las diferencias. El país está evolucionando y EFE está comprometido con procesos de reclutamiento que aseguran la participación de mujeres en cargos que durante muchos años fueron ocupados por hombres. Me siento muy agradecida por la oportunidad que me han dado”.



ALEXA PAREDES, INSPECTORA DE PUENTES Y TÚNELES FERROVIARIOS EFE

“Las barreras que pudieron existir, hoy no están. Aunque aún queda camino por recorrer, la clave está en mantener ambientes colaborativos que conecten con lo femenino. En una sociedad aún muy rígida, uno de los aspectos de EFE que más ha favorecido el desarrollo de mi cargo es la implementación de la política de equidad de género y conciliación de la vida laboral y familiar”.



SOLEDAD TORRES, MAQUINISTA EFE SUR

“Mi experiencia de trabajar en EFE ha sido de gran crecimiento, al desempeñar funciones generalmente realizadas por hombres y darme cuenta que también puedo. La igualdad de oportunidades, el fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y las capacitaciones en el proceso de práctica para maquinista me ayudaron a desarrollar al máximo mis habilidades”.

CHILECONVERGE: 27% DE LAS EMPRENDEDORAS SE HA SENTIDO DISCRIMINADA



Una encuesta desarrollada por la red ChileConverge recogió la opinión y las principales preocupaciones de las mujeres en el ecosistema de emprendimiento.

POR SOFÍA PREUSS O.

En Chile, 36% de las mujeres emprendedoras comenzó con su negocio para "lograr independencia económica", mientras que un 23% lo hizo porque "tenía una idea de negocio". Así lo reflejó la última encuesta desarrollada por la red de apoyo a las MiPymes ChileConverge, la cual

busca generar una radiografía del sector femenino a través de la percepción de casi mil emprendedoras de su comunidad, que hoy abarca a 90 mil personas.

Para las mujeres encuestadas, la principal contribución de las emprendedoras es la creatividad y la innovación, con un 49% de las opiniones, seguida por la empatía hacia el consumidor, con un 19%. En tercer lugar sobresalió el atributo de orden y planificación, con un 16%.

"Ellas reconocen su aporte al mundo emprendedor, y por ello desde ChileConverge estamos permanentemente recogiendo sus distintas necesidades y urgencias para profundizar el apoyo gratuito que brindamos a estas emprendedoras, en conjunto con mentores y empresas", explica María Soledad

Correa, directora ejecutiva de la entidad, sobre los resultados de la medición.

El informe también reflejó una buena valoración del ecosistema emprendedor a los proyectos femeninos, donde un 79% de las encuestadas considera que la percepción social hacia las mujeres en los últimos años se ha vuelto más positiva.

Sin embargo, varias de ellas expresaron estar conscientes de que hay ciertos temas que todavía se deben mejorar. En este sentido, un 27% afirmó que se ha sentido discriminada por ser mujer en el rubro, siendo el momento de solicitar financiamiento y durante la irrupción en nuevos mercados los principales contextos de desarrollo de este tipo de segregaciones.

Mirando al futuro, el universo encuestado planteó la falta de acceso a financiamiento, la armonización de la vida laboral con la personal, la escasez de redes de contacto y la discriminación en el entorno laboral como los desafíos fundamentales para ellas. "No es fácil ser mujer y emprendedora, se debe jugar el trabajo con la vida familiar, los prejuicios, pero lo que esta encuesta nos muestra es que las mujeres emprendedoras están cada día más empoderadas y que, por lo mismo, lo que más valoran es su independencia económica", concluye la ejecutiva.

PUBLIRREPORTAJE

APRENDIZAJE Y DIVERSIÓN MEDIANTE JUEGOS DE ROL:

KidZania, la ciudad interactiva donde niños y niñas aprenden, desarrollan habilidades y forman valores

- De la mano de un innovador concepto que se ha expandido por el mundo, KidZania es una ciudad interactiva recomendada para niños entre 4 y 14 años, que combina inspiración, diversión y aprendizaje mediante juegos de rol. En KidZania Santiago los niños pueden explorar libremente una ciudad a escala de más de 7.000 metros cuadrados, donde conocen más de 60 emocionantes profesiones y oficios.
- Buscando romper diversos estereotipos, la equidad de género es uno de los valores que está al centro de la visión de esta "ciudad como debería ser".

KidZania, el parque número uno de Edu-entretenimiento, fue fundado hace 25 años en la Ciudad de México y hoy está presente en más de 22 países. Su innovador concepto busca mostrar el mundo tal como debería ser, logrando cumplir los sueños y aspiraciones de todas las niñas y niños. Además, pueden aprender conceptos de educación financiera a través de su moneda llamada "kidZo", que opera en todos los KidZania del mundo.

"Nuestro propósito es poder inspirar a niños y niñas a que sean lo que quieran ser", afirma María Pía Mora, gerenta general de KidZania Santiago. Para cumplir esto, KidZania genera alianzas con marcas con las que tiene un propósito compartido, para ayudar a los niños en su proceso de aprendizaje, uniendo esfuerzos para brindar mensajes de alto impacto.

En ese contexto, las actividades y juegos de roles de esta ciudad interactiva se conciben



Las actividades y juegos de roles de esta ciudad interactiva buscan ampliar lo que los niños conocen, y romper los estereotipos dominantes.

desde una mirada que busca ampliar lo que los niños conocen, y romper los estereotipos dominantes. "Desde nuestro lugar queremos preparar a los niños como buenos ciudadanos para el mundo del futuro, trabajando habilidades y valores como la gratitud, generosidad, empatía, trabajo en equipo, etc. Y uno de esos temas sin duda es la equidad de género", destaca María Pía Mora, quien de hecho es una líder dentro de los



La gerenta general de KidZania Santiago, María Pía Mora (a la izquierda), junto a Margarita Ducchi, directora ejecutiva de Red Pacto Global Chile (ONU), en ceremonia de incorporación de KidZania Santiago a esta iniciativa internacional.

Los múltiples beneficios del juego de rol

El juego de rol es una forma del Aprendizaje Experiencial y una herramienta educativa efectiva. Entre sus múltiples beneficios destacan las dimensiones sociales/emocional, físicas, cognitivas y desarrollo del lenguaje.

KidZania en el mundo en temas de equidad de género. La ejecutiva agrega que "nos interesa romper los estereotipos de género, acercar más por ejemplo a las niñas a actividades científicas, a carreras STEM, y en general mostrarles que ellas también pueden participar en rubros históricamente masculinizados. A eso apuntan, entre otras actividades, el taller mecánico, la escuela de minería, o el centro de energías limpias que fue lo último que abrimos. En definitiva, que el género no sea impedimento para las niñas, pero tampoco para los niños".

La ciudad interactiva de KidZania firmó el 2023 su incorporación a Pacto Global, y actualmente se enfocan en 4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), uno de los cuales es Reducción de las desigualdades. "Estamos tratando de alinear

todas nuestras actividades al menos a uno de esos ODS, por lo que en todas las actividades donde se pueda trabajar el tema de equidad de género, lo estamos haciendo", comenta María Pía Mora, y finaliza: "KidZania es una ciudad que busca preparar a los niños y niñas para que sean mejores personas, y el día de mañana mejores profesionales en un mundo cada vez más complejo y desafiante".

KidZania Santiago:
Av. Presidente Riesco 5330, Boulevard-2 Vida Parque (Parque Araucano), Las Condes.

www.kidzania.cl

LAS BRECHAS QUE SE MANTIENEN PARA SUMAR PARTICIPACIÓN AL SECTOR DE LA ENERGÍA

Temas culturales, sesgos inconscientes, brecha salarial y falta de participación en cargos de liderazgo son algunos de los puntos que todavía deben resolverse para seguir avanzando en inclusión en esta industria. POR FRANCISCA ORELLANA

Aunque la presencia femenina ha avanzado en la industria energética, lo cierto es que aún persisten brechas relevantes que impiden una mayor participación de la mujer, que llega al 23% de la fuerza laboral.

“Si bien la participación de mujeres en el sector ha presentado mejoras, estas aún no pueden definirse como sustantivas ante la persistencia de brechas, por lo que es fundamental acelerar los esfuerzos que permitan que más mujeres ingresen al sector energético y que las instituciones consoliden y promuevan políticas integrales de género que garanticen su incorporación, y no se arriesgue fugas de talentos”, detalla María Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía.

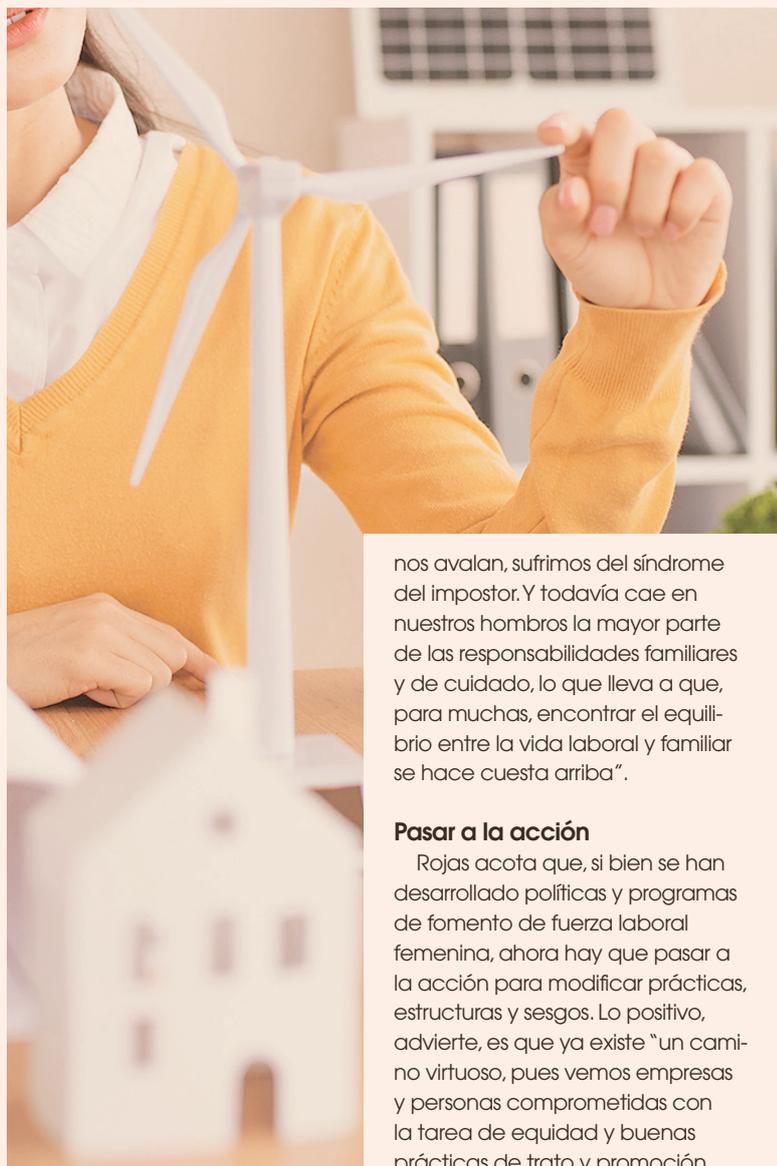
El estudio Mujeres & Energía, desarrollado por WEC Chile, Deloitte Chile y el Ministerio de Energía y publicado este año, reveló que el 55% de las trabajadoras de la industria considera que existen diferencias de género en el sector, mientras que un 66% de ellas dijo que hay falta de oportunidades laborales. Un 49%, en tanto, enfrentó discriminación asociada a cualidades ajenas a su desempeño, y un 27% detectó desequilibrios en la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo.

“La industria energética se ha caracterizado por una alta composición masculina, lo que fue dejando sesgos, instalado conceptos equívocos de cómo somos las mujeres en las labores profesionales –como calificativos siempre adosados a la sensibilidad o a la liviandad–, derivando en malas prácticas laborales o, derechamente, discriminación. De esto, somos hoy mucho más conscientes”, comenta Ana Lía Rojas, docente de Soluciones Corporativas, Unegocios de la FEN de la Universidad de Chile, presidenta de la Asociación de Mujeres en Energía y directora ejecutiva de Acera.

Valenzuela considera que se debe sensibilizar aún más sobre los llamados “sesgos inconscientes de género”, que son juicios que se emiten al desempeño y/o contratación de mujeres, por criterios que no tienen relación con su labor profesional. “Se deben dejar atrás nociones como que ellas carecen de habilidades de liderazgo, que son poco aptas para enfrentar desafíos complejos o ejercer roles de tipo técnico u operarias”, dice la ejecutiva.

Existe coincidencia en que este factor cultural debe ser abordado con urgencia. Para Fernanda Ávila, consultora líder de Sostenibilidad y Cambio Climático de PwC, “hay un tema cultural en que se nos pide probar nuestra capacidad mucho más que a los hombres. Aun cuando tenemos las credenciales que

→ VIENE DE PÁG. 53



nos avalan, sufrimos del síndrome del impostor. Y todavía cae en nuestros hombros la mayor parte de las responsabilidades familiares y de cuidado, lo que lleva a que, para muchas, encontrar el equilibrio entre la vida laboral y familiar se hace cuesta arriba”.

Pasar a la acción

Rojas acota que, si bien se han desarrollado políticas y programas de fomento de fuerza laboral femenina, ahora hay que pasar a la acción para modificar prácticas, estructuras y sesgos. Lo positivo, advierte, es que ya existe “un camino virtuoso, pues vemos empresas y personas comprometidas con la tarea de equidad y buenas prácticas de trato y promoción

23%

DE LA FUERZA LABORAL EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA LOCAL ESTÁ COMPUESTA POR MUJERES.

22%

ES LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN ESTE SECTOR.

de mujeres, y eso es un trabajo de todos”.

En este sentido, apostar por un cambio cultural de las empresas, por la educación y por un robusto trabajo público-privado son claves para seguir avanzando.

Valenzuela valora la labor de la iniciativa público-privada Energía Más Mujeres, que se inició en 2019, para visibilizar las brechas de género. “La primera mesa contaba con poco más de 30 empresas y gremios. Hoy superamos 110 instituciones que han ratificado su compromiso”, destaca sobre el plan, cuyo objetivo busca que, a 2030, se haya avanzado a la paridad en cargos directivos y jefaturas, así como también reducir la brecha salarial, subir la fuerza laboral femenina y promover un plan de acción sobre género.

Entre los desafíos, comenta que hay que relevar proyectos de ley que permitan tener registro del avance del sector privado, como la iniciativa que promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas de sectores masculinizados.

“Se busca que empresas de industrias como la energética emitan un informe sobre la igualdad de género de su institución. Datos de este tipo ya son solicitados por entidades tales como la Comisión para el Mercado Financiero”, aco-

ta la jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía.

Emilia Labarca, gerenta de Human Capital en Deloitte, considera que dar un salto en inclusión debería ocurrir “por convicción”, en un cambio cultural profundo. Para lograrlo, más que una ley de cuotas -que a su juicio podría generar “incentivos perversos”-, visualiza impulsos como un porcentaje mínimo de mujeres en las ternas de candidatos considerados para un puesto, capacitaciones sobre sesgos inconscientes y reclutamiento inclusivo, entre otros.

Las empresas también deben hacer lo propio, dice Ávila. Si se necesitan más mujeres en roles técnicos, las firmas deben dar las facilidades para que ellas tengan las comodidades para trabajar, además de invertir en programas de formación.

Rojas detalla que, para cerrar las brechas, hay que actuar de forma colegiada y organizada, como se está haciendo con la Asociación de Mujeres en Energía, que visibiliza el rol y capacidades de la mujer en temas tan relevantes como la inequidad salarial entre hombres y mujeres que tienen el mismo rol. “Dicha brecha en Chile es de un 22% promedio”, dice la especialista, lo cual requiere de acciones mancomunadas y coordinadas para eliminar las diferencias.

PUBLIRREPORTAJE

AEDILES TALINAY:

Liderazgo femenino en el ADN de una de las mayores plataformas de generación solar distribuida de Chile

- En un mercado donde la innovación y la sostenibilidad son claves, Aediles Talinay emerge como una empresa joven y en crecimiento, donde las mujeres encuentran cabida en posiciones de liderazgo para desafiar las expectativas en ámbitos aún altamente masculinizados, como las finanzas y el mundo legal.
- Así lo reflejan los testimonios de Nicole Thomas, directora de financiamiento; y Carmenmaría Poblete, directora legal de Aediles Talinay.

Fundada como filial de Aediles Capital el año 2021, Aediles Talinay es una empresa chileno-canadiense que ha alcanzado rápidamente la posición de ser la plataforma de energía más grande en Chile, superando los 400 megavatios de capacidad instalada.

Con su sede central en Santiago, Aediles Talinay presta servicios de generación y gestión de activos en el sector de la transición energética (infraestructuras sostenibles). Sus expertos técnicos y financieros gestionan una de las mayores plataformas de generación solar distribuida (PMGD) en Chile, en representación del gestor de activos más grande del mundo.

Pero Aediles Talinay no solo se destaca por su impacto en la industria de la energía, sino también por su compromiso con el liderazgo femenino. La empresa ha adoptado una filosofía única desde su inicio para brindar oportunidades de liderazgo a mujeres jóvenes menores de 40 años. Nicole Thomas, directora de financiamiento, y Carmenmaría Poblete, directora legal, son dos claros ejemplos.

“El proyecto de Aediles no solo se mira desde una perspectiva renovable, sino que también, desde una mirada integrada de liderazgos femeninos, donde las puertas siempre están abiertas. Ojalá más mujeres puedan incorporarse a este proyecto”, señala Carmenmaría Poblete.

En tanto, Nicole Thomas complementa: “En lo personal siento que llegué en el momento justo y al lugar indicado de acuerdo a mis desafíos de desarrollo profesional. En ese sentido, creo que estoy siendo parte de un círculo virtuoso en Aediles, en que la empresa me está entregando mucho en cuanto a oportunidades y experiencias de crecimiento; y a la vez, yo estoy aportando mi trabajo y expertise para generar valor desde mi ámbito a toda la organización”.

Carmenmaría, con más de 12 años de experiencia en proyectos de energía, asumió el desafío de liderar el área legal en Aediles Talinay. Destaca la apertura y confianza que los fundadores David Orellana y David Crouch han depositado en ella y en todas las mujeres de la empresa. “En Aediles no solo construimos proyectos, construimos liderazgo desde cero. La autonomía y colaboración son claves”, explica la directora legal.

Nicole Thomas, como directora de financiamiento, ha liderado el crecimiento de la compañía y valora el apoyo total que ha recibido para desarrollar su liderazgo. “Aquí tenemos un enfoque colaborativo. Creemos en el crecimiento conjunto y en la agilidad para tomar decisiones rápidas”, finaliza Nicole.

<https://www.aedilescapital.com/es>



De izquierda a derecha: Carmenmaría Poblete, directora legal; y Nicole Thomas, directora de financiamiento. Ambas de Aediles Talinay.



Planta Fotovoltaica Valparaíso, parte del portafolio de Aediles Talinay.



Enap aumenta la incorporación de mujeres en roles no tradicionales y de liderazgo



En Magallanes, las operarias Claudia Matabenitez, Cristina Barrientos, Paula Saldivia, Nury Castro, Javiera Valverde y Camila Salcedo, se integraron a Enap en oficios poco habituales en mujeres.

- Durante 2023 las mujeres alcanzaron el 31,6% de las nuevas contrataciones, cifra que duplica los registros anteriores.

Tras definir la equidad de género como un tema prioritario para su gestión, la Empresa Nacional del Petróleo (Enap) incrementó durante el 2023 el porcentaje de contratación de mujeres, alcanzando el 31,6% de los nuevos ingresos. Este aumento es consecuencia de un conjunto de acciones orientadas a abrir más espacios laborales a las mujeres, entendiendo que la industria energética ha sido, tradicionalmente, un espacio copado por hombres.

Distintos casos reflejan estos avances en las principales unidades de negocio de Enap (Refinería Aconcagua, Refinería Bío Bío, Enap Magallanes, terminales marítimos, plantas de almacenamiento y oleoductos) como la incorporación de 22 operarias, tres mujeres vigilantes de seguridad y una brigadista para la unidad de Respuesta de Emergencias, lo que constituye todo un hito en su historia.

Pero la empresa no sólo avanzó al aumentar la presencia femenina en roles operativos y tradicionalmente masculinos, en 2023 Enap sumó mujeres en cargos directivos o de alta gerencia, lo que también es parte de los desafíos para la actual administración. Así, en la actualidad Enap cuenta con dos directoras, Laura Albornoz y Gloria Maldonado, siendo esta última presidenta de la compañía; y cuatro gerentas de primera línea encabezando Sipetrol (que engloba las operaciones en Egipto, Ecuador y Argentina) y las áreas Legal, Comercial y Asuntos Corporativos.

Desafíos 2024

Enap cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión y Equidad de Género, un programa y mesas de trabajo que buscan generar una transformación cultural hacia un ambiente laboral más inclusivo. En este proceso de avance continuo, en enero de 2024 las tres principales operaciones de la empresa obtuvieron una certificación del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG).

Con el fin de robustecer el trabajo en esta área, para 2024 está contemplado avanzar en un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

2
directoras
y 4 gerentas de primera
línea tiene Enap

22
nuevas operadoras
para las refinerías de
Aconcagua, Bío Bío y Enap
Magallanes.

La dotación femenina en
las operaciones de Enap
Egipto es de

25,8%
mientras que en 2020
era de
14,3%

(bajo la Norma Chilena 3.262), como también impulsar mentorías para potenciar nuevos liderazgos femeninos al interior de la organización y realizar capacitaciones al personal de Enap en materias de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.



Yasna Ross. Gerenta Comercial
Ingeniera Civil Industrial de la Universidad Católica de Chile. Está a cargo de la gestión comercial de los distintos productos que elabora y distribuye Enap en el país.



Denisse Abudín. Gerenta Corporativa de Sipetrol
Ingeniera Civil Industrial de la Universidad Católica. Lidera las operaciones de la empresa en Egipto, Ecuador y Argentina.



Francisca Domínguez. Gerenta Legal
Abogada de la Universidad de Chile. Encabeza el diseño de la estrategia legal de la empresa para todos los temas.



Andrea Aranda. Gerenta de Asuntos Corporativos
Periodista de la Universidad de Chile. A su cargo están las comunicaciones, gestión territorial y asuntos públicos de la compañía.

“En lo personal, siento una gran responsabilidad de mostrar, tanto a las actuales generaciones como a las que vendrán que, como mujeres, no tenemos límites. Las mujeres somos tan capaces como lo podemos soñar y tan líderes como nos permitamos serlo. Y ese espíritu lo he plasmado en mi labor en Enap, donde hemos impulsado con decisión los temas de género y diversidad”.

**Presidenta del Directorio de Enap,
Gloria Maldonado.**

“La cancha no ha sido pareja para las mujeres y muchas veces hemos debido lidiar con los prejuicios, inequidades y discriminaciones que aún persisten no solo en la sociedad, sino también en las empresas. Nuestra obligación es propiciar un entorno laboral más equitativo y sin discriminación para quienes quieran contribuir con sus talentos al desarrollo de Enap y de nuestro país”.

**Directora de Enap,
Laura Albornoz.**

LAS PROFESIONALES QUE ESTÁN EMPUJANDO AL HIDRÓGENO VERDE EN CHILE

Es una industria naciente, pero con un potencial de crecimiento enorme y donde el liderazgo femenino ya se hace notar en distintos proyectos. Aquí, dos mujeres que están trabajando por el desarrollo de una energía limpia y sostenible, y que desde distintos ángulos están abriendo caminos para otras especialistas, cuentan su visión del sector y lo que viene para ellas. POR RITA NÚÑEZ



ANA MARÍA RUZ “HAY MUJERES DESTACADAS PARA EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA”

Ante cuando el sector energético tiene una brecha de género relevante, con una participación femenina de 23%, la directora ejecutiva del Comité de Hidrógeno Verde de Corfo, Ana María Ruz, asegura que “hay señales que muestran cierta tendencia a que, al menos en hidrógeno, hay más interés de las mujeres por participar”. Pero no solo eso: la ejecutiva destaca que hay colegas hombres que han decidido no participar en paneles de eventos de H2V nacionales o internacionales, si no hay al menos una mujer incluida, una actitud que agradece y que se suma al liderazgo de mujeres que están encabezando importantes proyectos de energía renovable y de hidrógeno a escala industrial en Chile.

“Hay mujeres destacadas disponibles para aportar al desarrollo de esta nueva industria”, afirma.

Para este año, el comité que dirige va a tener varios focos, comenzando por que el instrumental orientado al desarrollo del H2V en Chile tenga como prioridades el incentivo a la demanda y a la manufactura de la cadena de valor del H2V. También espera impulsar la fabricación y/o ensamblaje de electrolizadores

en Chile, asegurar el acceso a financiamiento mediante créditos y garantías, a lo que se suma una línea de trabajo para la formación de capacidades e internacionalización de los proyectos.

“En cada una de estas líneas, nos interesa que se plasme la política del Gobierno y de Corfo en materia de reducción de la brecha de género, incorporando criterios de bonificación adicional a aquellas iniciativas que sean lideradas por mujeres o que contemplen a las mujeres como un actor con mayor protagonismo en el diseño y ejecución de los proyectos”, recalca.

Esto es clave para el cumplimiento de los compromisos de Chile en materia de desfosilización de la economía, donde el H2V contribuiría en cerca de un 21% del abatimiento de emisiones.

Impulsar la demanda interna de H2V, jugar un rol clave en el mercado de hidrógeno verde y sus derivados a nivel global e introducir mayor participación local en la cadena de valor de esta industria son algunos de los desafíos, y para ello se desarrollarán diversas acciones, como el llamado para instalar el Centro Tecnológico de Hidrógeno Verde en Magallanes, que se hará en abril.



FRANCISCA VALENZUELA “DEFINIR ESTÁNDARES EN UNA NUEVA INDUSTRIA ABRE UNA OPORTUNIDAD GIGANTE”

Como una de las iniciativas de la estrategia de transversalización de género del Plan de Acción de Hidrógeno Verde 2023-2030, el Ministerio de Energía creó la Red de Mujeres en Hidrógeno Verde de Chile.

La idea partió cuando la cartera lideró un grupo de trabajo sobre “Género y H2V”, conformado por los ministerios de Economía, de la Mujer y la Equidad de Género y

Corfo, instancia en la que se levantó la necesidad de generar una red para incentivar el diálogo entre las mujeres del sector y avanzar hacia el desarrollo de una industria inclusiva y con igualdad de género.

Creada en octubre del año pasado, la red “recibirá asistencia técnica en materia de igualdad de género, buscando fortalecer la participación de mujeres en esta industria”, cuenta Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía.

El interés de las profesionales del área ha sido rápido y masivo. “El día que fue lanzada la red se esperaba una convocatoria de 50 mujeres y llegaron más de 70. La gran cantidad de preguntas recibidas posteriormente nos corroboró que el interés por participar era muy alto”, cuenta Valenzuela, por lo que abrieron inscripciones online y, actualmente, la iniciativa cuenta con más de 620 mujeres del sector privado, público y otras organizaciones que se están vinculando con la industria de H2V.

La ejecutiva detalla que este año se elaborará una agenda de actividades, buscando crear espacios de diálogo que estén directamente vinculados a los cuatro ejes que se dieron a conocer el día que se lanzó la iniciativa: trayectorias laborales; liderazgo y participación; capacitación y educación; e impacto en comunidades y localidades.

“Es fundamental seguir promoviendo espacios de colaboración y diálogo público-privado para el avance de la igualdad de género en el sector energético”, asegura Valenzuela.

Y, más allá de eso, considera que “definir estándares en un sector industrial que recién se está iniciando en el país nos abre una oportunidad gigante. Esto nos permitirá avanzar hacia un desarrollo sostenible en los territorios que ponga en el centro garantizar la inclusión de mujeres en esta nueva industria”.

PUBLIRREPORTAJE

PRIME ENERGÍA APUESTA FUERTEMENTE POR EL TALENTO FEMENINO:

Dotación de mujeres aumentó 35% en los dos últimos años

A través de su compromiso con la igualdad de oportunidades, la compañía ha demostrado su convicción de crear un entorno laboral inclusivo, donde el talento y la capacidad se valoran por encima de cualquier otra consideración.

En enero de este año Prime Energía inauguró el nuevo Centro de Control de Operaciones (NOC, por sus siglas en inglés), evento que contó con la participación de autoridades del Coordinador Eléctrico, Invest Chile, AmCham y representantes de diversas empresas y gremios. En la instancia, ejecutivos de Prime dieron a conocer la tecnología con la que cuentan estas nuevas instalaciones, y la importante labor que cumplen los operadores para el funcionamiento del NOC.

Para el CEO de Prime Energía, Jose Arosa, el crecimiento propio de la compañía ha ido de la mano con una mayor incorporación de mujeres en distintos ámbitos de la organización, lo que se refleja en un aumento del 35% de la plana laboral en los últimos dos años. “Particularmente, en áreas muy críticas para nuestra operación, contamos con un equipo de excelencia. Como empresa valoramos que más mujeres estén optando por carreras STEM y eso lo vemos hoy en el NOC”.

Este nuevo Centro de Operaciones cuenta

con un equipo de 10 despachadores, entre los que están Paulina y Gloria, las primeras operadoras mujeres en Prime Energía.

La ingeniera civil en electrónica, Paulina Ruiz, fue quien inició este camino. “En su momento no dimensioné la importancia de ocupar el rol de ser la primera mujer operadora de Prime Energía y representar a mis compañeras de esta industria. Esto es porque estoy acostumbrada a una profesión donde hay pocas mujeres, pero en estos meses he podido mostrar mis aptitudes y aportar con una mirada distinta, más analítica y observadora”, comentó Ruiz.

Gloria Cuadra, lleva más de 13 años en el sector desempeñándose como ingeniera eléctrica, y fue la segunda operadora en ingresar a la compañía. A lo largo de su experiencia, ha sido fiel testigo de la brecha de género en la industria y cómo el país está “moviendo la aguja” para sumar a más mujeres en puestos de liderazgo.

En su opinión, si bien las empresas del rubro



energético han implementado medidas concretas para impulsar la equidad de género, es necesario que “ya no sea un esfuerzo contar con mujeres en los equipos de trabajo. Si realmente queremos entornos inclusivos, esta definición debe ser parte de la visión de la empresa. Me llena de orgullo pertenecer a una organización donde el enfoque femenino sea prioridad y potencie el desarrollo de mujeres en el mundo STEM”, agregó Gloria.

Para Prime Energía fomentar el ingreso de profesionales mujeres en cargos de respon-

sabilidad (tanto en cargos técnicos como de habilidades blandas) es fundamental para lograr resultados sobresalientes. “Contar con equipos diversos no solo aporta al ambiente laboral, sino que mejora los resultados de la compañía, fomenta la innovación y permite desarrollar una mirada integral respecto de nuestro objetivo estratégico. Creemos en el talento femenino y estamos comprometidos con seguir impulsando el desarrollo profesional de mujeres en el rubro energético”, explicó Javiera Vásquez, Gerente de Asuntos Públicos & ESG de Prime Energía.



El talento no tiene género.

EL ROL DE LAS MUJERES EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Tres expertas analizan por qué la descarbonización de la matriz eléctrica del país es clave para la inclusión de más talento femenino en la industria, al tiempo que el trabajo de las profesionales del rubro es parte fundamental en el éxito del proceso.

Las oportunidades para la mujer en la descarbonización



ANA LÍA ROJAS
DIRECTORA EJECUTIVA ACERA A.G.
PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EN ENERGÍA DE CHILE

En un mundo que clama por la mayor transformación de la historia en la forma de producir y consumir energía, las mujeres tienen un papel crucial. Las transformaciones demandan innovación y diversidad de pensamiento en diferentes disciplinas y roles.

Esta es la razón de tener más mujeres en la industria energética. Sin embargo, los datos no alcanzan a respaldar la afirmación: según la Agencia Internacional de Energía Renovable, las mujeres representan el 22% de la fuerza laboral en energías renovables a nivel mundial. Esta disparidad de género es un llamado de atención para la industria. Así como no estamos haciendo todas las transformaciones del sector energético a tiempo, tampoco estamos incorporando la diversidad de género en forma acelerada.

En Chile, desde la Asociación de Mujeres en Energía, reconocemos el potencial de las mujeres en este campo.

La transición hacia energías renovables demanda una amplia gama de habilidades, desde ingeniería hasta comunicaciones, y para ello, es crucial promover la educación STEM entre las niñas e implementar políticas de igualdad de género en el trabajo, porque son carreras que ofrecen remuneraciones promedio superiores a otras disciplinas requeridas

“El aumento de los salarios y el crecimiento de esta industria ofrecen oportunidades prometedoras para las mujeres”

en el proceso.

El aumento de los salarios y el crecimiento de esta industria ofrecen oportunidades prometedoras para las mujeres. En un contexto de descarbonización hacia un planeta y un país más sostenibles, las mujeres que acceden a mejores condiciones de desarrollo y bienestar contribuyen a cerrar un círculo virtuoso de razones y oportunidades.

El papel de la mujer es clave en una industria que atraviesa cambios



ROSA RIQUELME
DIRECTORA EJECUTIVA DE LA AGENCIA DE SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA (AGENCIA SE)

“Me tuve que dedicar a otra cosa, porque no tenía dónde hacer mi práctica. Me decían que no podían recibir mujeres”. Un testimonio real de una joven de la Región de Los Lagos, que duele, pero que también moviliza.

En una industria energética que avanza y se adapta rápidamente, el papel de la mujer en estos cambios no es solo relevante, sino imprescindible.

La transición hacia fuentes de energía más sostenibles y amigables con el ambiente es un proceso complejo, que requiere una variedad de talentos, perspectivas y habilidades. La inclusión efectiva de las mujeres en este proceso no es solo una cuestión de equidad, sino un componente crucial para el éxito de la transición energética.

Una estrategia clave es implementar políti-

cas de género y abrir diálogos internos en las organizaciones, como lo ha hecho la Agencia SE. Estas acciones permiten reflexionar y aprender cómo incorporar el enfoque de género en proyectos, promover la participación diversa, sumar criterios de evaluación inclusivos y focalizar instrumentos específicos, como la capacitación dirigida a

“La inclusión efectiva de las mujeres en este proceso no es solo una cuestión de equidad, sino un componente crucial para el éxito de la transición energética”

futuras electromecánicas o el Campamento Educa Sostenible - STEAM.

El testimonio de aquella mujer que se vio forzada a cambiar su trayectoria laboral es un recordatorio de lo que está en juego.

No podemos permitirnos un futuro sin la plena inclusión de las mujeres en todos los aspectos de la transición energética.

¿Dónde están las mujeres?



MÓNICA GAZMURI
GERENTE DE ANESCO CHILE A.G.

Hoy hay más líderes femeninas en el sector de energía y participan más mujeres en seminarios. No es novedad.

Pero les quiero contar de las mujeres que se sumarán a los diferentes sectores productivos de la mano de la eficiencia energética (EE), para lograr avanzar concretamente en la carbono-neutralidad.

Las que estudian hoy EE son las que venderán los proyectos, darán visto bueno, implementarán, medirán, certificarán y podrán demostrar y trazar sus impactos económicos, sociales y ambientales.

Mujeres que evaluarán proyectos desde un banco, asesorarán a los inversionistas, las que apoyarán a los implementadores y las que contabilizarán la EE en el cumplimiento de las NDCs. Las que convertirán la EE en política pública aplicada. Las que destrabarán la burocracia, subirán el estándar

y las que permitirán que el sector eléctrico no colapse. Algunas serán emprendedoras y asesoras para hacer industrias más productivas y competitivas. También cuidarán al consumidor. Otras convertirán el transporte en un eco-transporte, otras crearán más tecnología eficiente, “combustibles” menos contaminantes y nuevas formas de autoconsumo.

“Las que hoy estudian la eficiencia energética son las que venderán los proyectos (en el futuro), darán visto bueno, implementarán medidas y certificarán”

Muchas trabajarán en Chile y/o en el extranjero en colaboración con entidades como OLADE, la IEA, BID, ONU o la Global ESCO Network.

A todas ellas que hoy ingresarán a las carreras, cursos o diplomados de EE, deseamos les motive transformar y mejorar el país, cuidar sus recursos y dar mayor sentido a todo lo que hacemos y nos mueve.



Nuvia Silva, supervisora de Salud y Seguridad.



Gabriela Vidal, supervisora de Salud y Seguridad.



Romina Allimant, supervisora de Salud y Seguridad.

Confianza, liderazgo y carácter: las claves del sello femenino en Pacific Hydro

En una industria marcada por la presencia masculina, un grupo de mujeres forma parte del área de Salud y Seguridad en Pacific Hydro. Su fórmula de éxito para enfrentar el día a día en terreno ha sido que el respeto a la diversidad y a la inclusión son parte del ADN de la compañía.

Hace más de 15 años, por primera vez, una mujer australiana asumió la Gerencia General de Pacific Hydro en Chile. Algo inédito para la sociedad de esos años. Esto marcó un sello que se ha mantenido hasta hoy, pese al cambio de controlador. Actualmente, la multinacional de origen australiano tiene su matriz en China (grupo SPIC), lo que ha generado que cada política de inclusión de género tenga alcance global.

A partir de 2019 la compañía inició un exitoso plan de transformación de cara a los nuevos desafíos de inclusión y diversidad. Es en este escenario que hoy Gabriela Vidal, Nuvia Silva y Romina Allimant desde el área de Salud y Seguridad, representan una parte de ese 31% de dotación femenina de Pacific Hydro.

“Creo que en gran parte de los proyectos donde hay mujeres, existe calidad. Entonces, el desafío va en la línea de fortalecer el liderazgo y confianza. Esto, más el conocimiento técnico te permitirá avanzar, ya que hoy no existe esa distinción tan marcada entre hombre y mujeres porque con entrega, compromiso y conocimiento se pueden lograr las mismas cosas”, señaló Gabriela Vidal.

El Grupo SPIC, al que pertenece la compa-

ñía, cuenta con número importante de mujeres en puestos de liderazgo, tienen una valoración muy marcada frente a los equipos diversos y los promueven como reflejo de la importancia que se la da a la mujer culturalmente en China.

Nuvia Silva tuvo muchos problemas para encontrar trabajo antes de llegar a Pacific Hydro. “Muchas veces no me daban trabajo por ser mujer y tener un hijo. Y sin duda, lo más complejo en el área de la seguridad, donde me desempeño, era demostrar que podía hacer mi trabajo igual que un hombre. Sin embargo, durante los últimos años las mujeres se han incorporado a la industria energética, a la que hoy pertenezco, de forma muy potente, relevando instancias de mayor valoración y reconocimiento al desempeño que tenemos”.

Para la compañía el concepto de diversidad es parte de la cultura organizacional. Desde sus inicios se han destacado por el

desarrollo de políticas innovadoras como flexibilidad laboral, protocolos ante situaciones de acoso laboral o sexual, coaching para embarazadas, mentorías para el fortalecimiento del liderazgo femenino, becas, entre otros. Además, de la implementación de una política interna que asegura la igualdad de acceso en los beneficios corporativos.

Actualmente, el reforzamiento de los programas como el mentoring con enfoque de género, es uno de los motores de Pacific Hydro para construir ambientes de trabajo colaborativos, diversos y ágiles que aseguren que las mujeres se desarrollen de manera óptima e integral.

Y es por eso que el liderazgo femenino ha tomado fuerza para fomentar el trabajo en equipo. “Como mujeres hemos logrado complementar un liderazgo visible y positivo con las diferentes áreas y equipos de la compañía, lo que permite el buen y seguro

desarrollo de las operaciones y de los proyectos, siendo nuestra mirada y forma de trabajar un gran apoyo para esas áreas y una sinergia también para nuestro trabajo. El trabajo en equipo hace crecer a las compañías”, enfatizó Romina Allimant.

Dentro de la industria de se han desarrollado programas para potenciar el rol de la mujer. Por ejemplo, Energía +Mujer del Ministerio de Energía o Women in Energy de World Energy Council.

“Le damos mucho valor a los programas de la industria que promueven la inclusión de género. Además, desde hace algunos años hemos comenzado a desarrollar un plan de acción para que más mujeres tomen nuevos desafíos en la compañía de manera orgánica. En esa línea, actualizamos la política de Diversidad e Inclusión que consolida todas las instancias que hoy tenemos, sumado al compromiso irrestricto de nuestro CEO, Renzo Valentino, y su comité ejecutivo para el cumplimiento de estos objetivos”, finalizó María Susana Muñoz, gerenta de Asuntos Corporativos y Comunicaciones de Pacific Hydro.

El liderazgo femenino ha tomado fuerza para fomentar el trabajo en equipo.

<https://www.pacifichydro.cl/>

“PARA INNOVAR SE REQUIERE EMPATÍA, FLEXIBILIDAD, COLABORACIÓN Y COMUNICACIÓN”

A Paulina Tapia siempre le interesó la tecnología. Por eso, luego de estudiar ingeniería eléctrica en la Universidad de Chile y trabajar un par de años, decidió continuar sus estudios en Tokio, la que define como “una ciudad del futuro”.

De regreso en Chile se incorporó a un banco que estaba formando un área de innovación tecnológica. “Aquí enfrenté los desafíos propios de tratar de innovar en una empresa: cómo alinear la innovación con la estrategia de negocio, cómo gestionarla, cómo medirla, cómo financiarla y cómo instalarla en la cultura de la organización. Aprendí la importancia de los pilotos y las pruebas de concepto y también de equivocarnos y de aprender de eso”, comenta la actual directora de la Unidad de Innovación del Coordinador Eléctrico, donde actualmente enfrenta

Paulina Tapia, directora de la Unidad de Innovación del Coordinador Eléctrico, cree que la demanda de capital humano vinculado a la transición energética abre una oportunidad para potenciar liderazgos femeninos, donde la mirada innovadora es clave. POR ANDREA CAMPILLAY

el desafío de implementar nuevas tecnologías que permitan cumplir la meta de operar una matriz energética 100% renovable.

Sobre la participación femenina en el ámbito de la tecnología e innovación, Tapia dice que siempre han existido barreras ligadas a la poca cantidad de mujeres que estudian carreras relacionadas a las ciencias y tecnología, conocidas como STEM. “Pero la buena noticia es que el mundo está cambiando y muchas compañías están entendiendo la importancia de



incorporar estos temas en sus políticas”, sostiene, destacando que en el caso del Coordinador Eléctrico, desde el 2020 cuentan con una Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género que les ha permitido generar avances.

Si bien la ejecutiva reconoce que particularmente en el sector de energía la participación femenina aún es baja (23%), asegura que “la transición energética está exigiendo nuevas competencias y abriendo espacios en distintas áreas, por lo que es una oportunidad para potenciar liderazgos femeninos”.

En ese sentido, destaca iniciativas locales como el programa Energía +Mujer del Ministerio de Energía, la Asociación de Mujeres en Energía Chile creada en 2023 y el programa Women in Energy del World Energy Council en Chile.

“En innovación es clave el liderazgo femenino, porque para innovar se requiere empatía, flexibilidad, colaboración, comunicación, y muchas de estas competencias son más naturales en las mujeres”, plantea sobre el aporte de aquellas que están en la toma de decisiones en este ámbito. Una situación que espera siga siendo abordada en múltiples espacios de la industria energética para, a su vez, generar espacios de desarrollo profesional que incentiven la atracción de talento más diverso.

PUBLIRREPORTAJE

SOLEK

Solek destaca estrategia corporativa con paridad en altos cargos y política de diversidad, equidad e inclusión

A nivel ejecutivo, la mitad del equipo en Chile está compuesto por mujeres, como parte de una nueva política y visión estratégica que incluye la transformación cultural en todas las operaciones de la firma.

Grandes pasos está dando la compañía internacional de energías renovables, Solek, para implementar su estrategia corporativa de sustentabilidad. Entre los principales logros de la operación en Chile destaca la paridad en su comité ejecutivo, compuesta por tres mujeres y tres hombres. Adicionalmente, el nivel de jefaturas de la compañía está compuesto por un 38% de mujeres.

Su CEO en Chile, Pablo Ceppi afirmó que constituye un gran logro, enmarcado en la nueva estrategia corporativa de sustentabilidad de la compañía. “Este es un ejemplo claro de compromiso al más alto nivel con las mujeres y que buscamos replicar en la mayoría de nuestros equipos, aumentando la cantidad de plazas para sumar a más colaboradoras”.

Todas estas medidas se enmarcan en el primer año de funcionamiento del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, iniciativa impulsada fuertemente tanto por directivos locales como de República Checa, país donde nació la firma.



A nivel ejecutivo, la mitad del equipo en Chile está compuesto por mujeres. De izquierda a derecha: Stephanie Crichton (Chief Commercial Officer), Tatiana Gajardo (Chief Administrative Officer Latam) y Camila Álvarez (General Counsel Latam).

Tatiana Gajardo, Chief Administrative Officer (CAO), afirmó que “tenemos un compromiso al más alto nivel para visibilizar las capacidades de quienes contribuyen a través del trabajo de equipo, liderazgo, colaboración, unión y respeto, valores que identifican a nuestra organización. De esta manera, seguiremos incorporando colaboradoras en los proyectos que vienen para acortar brechas en una industria todavía muy masculinizada”.

En tanto, Stephanie Crichton, Chief Commercial Officer (CCO) de Solek, indicó que “sabemos que el camino hacia la sostenibilidad incluye una amplia mirada en términos de equidad de género, y como mujeres, valoramos cada una de las acciones de la compañía que están orientadas en esa dirección”.

A la fecha Solek ha desarrollado, construido y conectado 37 proyectos y proyecta tener un total de 52 proyectos conectados a 2025 que representan una potencia de 600MW.

<https://www.solek.com/cs>

El socio energético para el sector industrial

saesa INNOVA

Nuestras soluciones

Proyectos fotovoltaicos y baterías	Arriendo grupos electrogénos 500/1000 kVA	Energía cliente libre 100% renovable
Construcción de líneas eléctricas MT	Construcción de empalmes MT	Aumentos de Potencia



www.saesa-innova.cl

saesa Innova

Cotiza con nosotros





IMPULSAMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO

Soñamos con **30% de dotación femenina al 2030**; por eso lo incluimos como objetivo corporativo para nuestra estrategia.

Súmate a este cambio.

Ellas también juegan

■ “Antes estábamos algo cegados de que solo había un estereotipo de jugador, pero la verdad es que siempre hemos estado acá jugando”, señala Ana Guajardo, jugadora y directora de la Asociación de Mujeres en la Industria de los Videojuegos. En este sentido, añade que el estudio realizado por el grupo retrata esta situación, donde “la mayoría de las jugadoras partió jugando antes de los 10 años y hoy tiene más de 30, son mamás, tienen su carrera, su trabajo y siguen con su amor por los videojuegos”.

■ El desarrollo de plataformas de juego más accesibles que las consolas, como computadores y celulares, ayudó no solo a impulsar la industria, sino también a dejar de lado los estereotipos de género en esta área. Y, de hecho, un estudio de la Universidad de Surrey, en Inglaterra, concluyó en 2018 que las niñas que juegan videojuegos más de nueve horas a la semana tienen tres veces más posibilidades de optar por una carrera STEM que las que no son jugadoras.

LAS MUJERES VAN GANANDO ESPACIOS EN LA INDUSTRIA DE VIDEOJUEGOS

Hasta hace poco, jugar videojuegos era considerado un pasatiempo masculino. Desarrollarlos, todavía más. Pero las mujeres se van abriendo paso en esta industria que está generando más de US\$ 16 millones y que ya supera en exportaciones a áreas como la editorial o la música. ¿En qué se ocupan las mujeres que trabajan en la industria y cuáles son sus desafíos?

POR SOFÍA PREUSS O.

La industria de los videojuegos ha tenido un crecimiento exponencial en el mundo durante las últimas décadas. De acuerdo con datos de Statista, en 2023 el mercado mundial alcanzó un valor estimado de US\$ 252.100 millones y se prevé que para 2027 se incremente en cerca de US\$ 149 mil millones.

La Asociación Gremial Chilena de Empresas de Desarrollo de Videojuegos (VG Chile) totaliza en más de 100 los estudios de desarrolladores de videojuegos en el país, y señalan que los ingresos totales del sector fueron de US\$ 16 millones en 2022, con gran parte de las ventas en canales digitales, teniendo a Norteamérica y Europa como sus principales mercados. Según cifras de Pro-Chile, los envíos totales al exterior de la industria de videojuegos en 2023 (enero-septiembre) rondaron los US\$ 6,9 millones, superando

las exportaciones de industrias como la editorial, la musical y la del diseño.

Junto con el impulso de la industria creativa nacional, de la mano de la tecnología, las mujeres han tomado espacio en un sector que hasta hace unos años se pensaba era una ocupación -y una entretención- mayoritariamente masculina.

VG Chile estimaba en 2022 que el 20% de la fuerza laboral del sector era femenina. Y, pese a que no existen cifras actuales, la percepción de quienes la componen es clara: “Más mujeres se suman con el tiempo, lo cual es positivo para la industria en general. Aunque aún existen instancias de discriminación específicas, parecieran disminuir a medida que se visualiza el trabajo de más mujeres en la industria”, señala Margarita Pino, business developer de la empresa Powell

Group Consulting, quien añade que a pesar de que aún ve muchos equipos compuestos solo por hombres, son cada vez más los que contienen o son solo de mujeres.

Desde 2018, la Asociación de Mujeres en la Industria de los Videojuegos (Mujeres en VG) viene monitoreando a la industria en materia de género. En un adelanto de la “Radiografía Mujeres en Videojuegos 2024”, encuesta que se dará a conocer hoy, la entidad determinó que un 18,6% de las profesionales chilenas encuestadas que trabajan en empresas de videojuegos lo hace en el área de producción y dirección de proyectos, mientras que un 15,4% de ellas trabaja en ilustración y animación, mismo número que se desempeña en el área de traducción y localización.

Sesgos que persisten

Existe coincidencia en que las mujeres tienen un gran valor en la industria, principalmente por la mirada que pueden entregar. “No es solo una nueva visión dentro de la misma empresa, sino también de temáticas a abordar, lo que, como piezas de dominó, impacta en las vivencias y puntos de vista de los consumidores de videojuegos, logrando de esta manera tocar temas como salud mental, identidad de género, segregación, pobreza, entre otras”,

destaca Nahir Fajardo, CEO de Dreams of Heaven Games y miembro del directorio de VG Chile.

Para Maureen Berho, gerente general y productora en Niebla Games, históricamente la industria ha tenido barreras para ellas: los estereotipos de género, la cultura de trabajo poco inclusiva, la falta de representación en roles clave y el contenido sexista en los videojuegos mismos. En este sentido, las iniciativas dirigidas a la adaptación de la industria han sido claves, destacando la promoción de la diversidad en la contratación y el acceso a subsidios, como también la construcción de ambientes más acogedores e inclusivos. “Este tipo de iniciativas son visibles tanto a nivel público como privado, ya que se reconoce la necesidad de superar estas barreras y promover la diversidad en esta industria creativa”, señala Berho.

Pese a los avances, los desafíos del mercado chileno son los mismos que a nivel global, define Javiera Sepúlveda, vicepresidente de Mujeres en VG. “Siguen siendo una industria con muchos despidos masivos, salarios más bajos que en otras carreras IT, bastante trabajo de horas extra durante la producción y poca compatibilidad para quienes desempeñan labores de crianza y maternidad”, concluye la ejecutiva.

PUBLIRREPORTAJE

LAS MOTIVACIONES DE LA DIRECTORA EJECUTIVA DE NOCTIS SPA:

¿Qué mueve a la única mujer que hoy invierte en energías renovables en Chile?

Paula Villar tiene 44 años, madre de una hija de 14, es amante de los animales y el año 2017 se incorpora al mundo de las energías renovables, de las cuales se considera una fanática. Hoy se desempeña como directora ejecutiva del proyecto de almacenamiento stand alone, Noctis, de 288 MW ubicado en la Región de Atacama.

NOCTIS, DE LA RAÍZ ETIMOLÓGICA NOX, CUYO SIGNIFICADO ES LA NOCHE

Paula Villar nos cuenta que la idea de un proyecto de almacenamiento surgió a finales del 2022 y que en definitiva tomó la decisión de embarcarse en este desafío después de participar en un encuentro de energías renovables donde uno de los expositores indicó que la era de los proyectos con baterías se veía muy lejos de ser una realidad en Chile, por el alto costo de ellas. Nos comenta que en ese momento supo que tenía que hacer lo contrario y comenzó su solitaria búsqueda de terrenos para desarrollar. "Yo ya había adquirido experiencia en la negociación de proyectos y que sin duda el control de los terrenos siempre es de especial interés para los compradores", relata Paula. Para enero de 2023, con la compra de los terrenos la idea toma fuerza, a pesar de que sigue escuchando

opiniones contrarias a su propósito, y ya el 28 de julio de 2023 se cumple el hito que da comienzo a la primera fase del desarrollo.

MEJOR SOLA QUE MAL ACOMPAÑADA, A MENOS QUE TU PARTNER SEA HDT

En octubre de 2023, Noctis encuentra en HDT el partner que necesitaba; Felipe Cea, director comercial para Chile de HDT, complementa: "La combinación de la experiencia de HDT, la visión de Noctis y la tecnología de vanguardia de Huawei crean un ambiente propicio para la innovación y el progreso en el ámbito de la energía". HDT es el principal socio de distribución de Huawei en Brasil e ingresa al mercado chileno en un momento clave. Tras la firma del Partner Summit Chile, organizado por Huawei, para trabajar todos los proyectos de la compañía que tengan que ver con almacenamiento energético o energía



Paula Villar hoy se desempeña como directora ejecutiva del proyecto de almacenamiento stand alone, Noctis, de 288 MW ubicado en la Región de Atacama.

fotovoltaica, con equipamiento HDT y tecnología Huawei, Noctis se configura lentamente con miras a estar en listo para construir en el Q2 de 2025.

EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA

Para diciembre de 2022 fuimos invitados por el programa Energía + Mujer, iniciativa público-privada del Ministerio de Energía a través de su oficina de Equidad de Género y Derechos Humanos, cuyo propósito es visibilizar el trabajo de las mujeres en el sector, su aporte al proceso de transición energética y convertirse además en una plataforma para impulsar el liderazgo femenino con la incorporación de profesionales en todos los ámbitos de acción.

Finalmente, ¿qué mueve a esta mujer a avanzar tan decididamente en estas áreas? En sus propias palabras, Paula reflexiona: "Lo que más me motiva es participar colaborativamente en áreas fundamentales para el país. Asumo sin mayor problema que muchas veces no visibilizo bien el camino, pero el objetivo lo tengo en la mira siempre, con la ayuda de D-OS todo es posible".

<https://NOCTISBESS.CL>
Teléfono +56954492626
E-mail: contacto@noctisbess.cl

Chile Minera
SEGURIDAD EN FAENA



Visítanos en nuestra nueva bodega en **Avenida Iquique #6240 Antofagasta** con retiros en menos **24 hrs.**

visítanos en nuestra tienda online <https://tienda.chileminera.cl/>

Contacto +569 3968 3777

contacto@chileminera.cl

EN CONDICIONES PRECARIAS Y EXIGIENDO DIGNIDAD: ASÍ TRABAJAN LAS PESCADORAS DE CHILE

A pesar de que son más de 25 mil inscritas en el registro pesquero artesanal, las condiciones laborales de las mujeres que se desempeñan en este sector presentan graves deficiencias. Una situación que desde el rubro esperan revertir impulsando la modificación de la Ley de Caletas.

POR ANDREA CAMPILLAY



Históricamente, las mujeres han estado presentes como un actor relevante en el sector pesquero artesanal, participando en actividades de pre captura, como el encarnado de espineles y la reparación de redes; en la captura, como recolectoras de algas, mariscadoras, armadoras, buzas y pescadoras; y en la post captura como fileteadoras y carapacheiras.

Sin embargo, y por distintas razones, su presencia en este rubro se ha invisibilizado. "Esto ocurre a pesar de existir importantes dirigentas nacionales y también a escala regional, las que participan de instancias de gobernanza y de negociación", reconoce Valesca Montes, encargada de Género de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (Subpesca). Si bien con el transcurso de los años han impulsado algunas mejoras orientadas a brindar mayor dignidad a las mujeres trabajadoras de mar, a ojos del rubro estas aún no son suficientes.

Según datos del Servicio Nacional de Pesca (Sernapesca), en 2022 cerca de 33 mil mujeres trabajaban en el ámbito pesquero, en ambientes que en general no cuentan con la más mínima infraestructura adecuada para ellas.

Actualmente, de un total aproximado de 100 personas que cuentan con su registro pesquero artesanal, el 25% corresponde a

mujeres. "Esto representa poco más de 25 mil inscritas, siendo un poco más de 21 mil mujeres las que están inscritas en la categoría de recolección de algas, alrededor de 6.800 mujeres son pescadoras propiamente tal, y existen 560 armadoras dueñas de embarcaciones y 60 buzas, aproximadamente", detalla Montes.

Uno de los avances en esta materia fue la promulgación de la Ley 21.370 en el año 2021, que establece el Registro de Actividades Conexas y busca promover el enfoque de género en el sector pesquero acuícola, la cual "nace como una propuesta de las mismas mujeres de los territorios", cuenta Sara Garrido, presidenta de la Corporación Nacional de Mujeres de la Pesca Artesanal de Chile, haciendo énfasis en que el problema de la invisibilización repercute en falta de oportunidades y falta de herramientas para quienes se desempeñan en estas actividades.

Sin baños ni infraestructura

"Hoy, por ejemplo, en el puerto pesquero de Dalcahue -que data de 1998- no contamos con baños segmentados para hombres y mujeres, no existe un mudador (...) y eso entrega dignidad, a pesar de que las mujeres nunca nos hemos quedado atrás porque el espacio no está adaptado a nuestras necesidades", señala Carola Barría, hija y nieta de pescadores y presidenta del sindicato que



administra el puerto pesquero en la comuna de Dalcahue.

Una situación similar viven las mujeres trabajadoras de la Caleta Portales. Garrido cuenta que en el caso de las encarnadoras, trabajan todo el día paradas a pleno sol, mientras las fileteadoras lo hacen en un espacio lleno de agua mezclada con la sangre de los peces, y cuando tienen ganas de ir al baño tienen que usar un tarro, porque los baños no existen.

En el marco de esta problemática, a comienzo de año la Co-

misión de la Mujer y Equidad de Género del Senado respaldó el proyecto que busca modificar la Ley 21.027, incorporando medidas de equidad de género para el desarrollo integral y armónico de las caletas de pesca artesanal. El gobierno anunció la implementación de 12 caletas con perspectiva de género que comenzará en las regiones de Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Los Ríos y Los Lagos, donde se buscará habilitar baños, oficinas, vestidores e incluso una sala cuna. En redes

sociales esta medida fue crítica y motivo de burla.

"Reconocemos que el Ministerio de Obras Públicas, a través de la Dirección de Obras Portuarias, ha implementado importantes avances en materia de infraestructura de caletas pesqueras, pero tenemos el desafío de lograr mejoras continuas (...) Aún existen brechas para poder avanzar en el trabajo decente, espacios dignos de trabajo y con las condiciones sanitarias óptimas para quienes proveen de alimento a chilenos y



chilenas", complementa Montes.

Desafíos y proyecciones

Si bien la mujer cumple un rol estratégico en las diversas etapas de la cadena de producción, todo lo que haga muchas veces parece no ser suficiente. "Hay que tener carácter fuerte porque desgraciadamente este es un gremio bien machista", dice Julieta Núñez, presidenta del sindicato de pescadores de Concón, el cual fue apoyado por el programa Caletas Sustentables de Fundación Chile en 2021, impulsando mejoras en su forma de trabajo.

Núñez reconoce que algunos pescadores hombres miran con cierto desdén a las mujeres, pero con perseverancia ha logrado generar cambios en su caleta. Por ejemplo, habilitando un baño exclusivamente para mujeres con un mudador y un espacio para sentar a los niños pequeños que acompañan a sus madres en la jornada laboral, algo que ocurre con frecuencia.

Sara Garrido prefiere tomar el anuncio de las caletas de género con cautela. "No se trata de pintar las caletas de rosado, esto es dignidad laboral", reclama. A su juicio, las normativas ligadas a la pesca artesanal carecen de un enfoque de género integral, por

lo que asegura que como gremio ya ingresaron un proyecto de ley que busca incorporar el enfoque de género en las 457 caletas "que son parte del decreto 240 a nivel nacional". "Esperamos que dentro del primer semestre la modificación de la Ley de Caletas no sea un proyecto, sino una ley donde se construya con enfoque de género (...). Si hay diseños de proyectos de infraestructura para caletas, pensemos en las mujeres", acota.

Para Carola Barría, el anuncio es un gran avance, pero que "solo considera la construcción de nuevos espacios y no hace justicia a los espacios históricos que no cuentan con la infraestructura adecuada".

La problemática también atraviesa al mundo privado, e iniciativas como el Programa Chile, de BHP Foundation, cuentan desde el año 2023 con una red de trabajo en torno a las comunidades costeras. "Hoy, su rol en la pesca artesanal está siendo visibilizado, lo que implica una oportunidad para organizarse, coordinar acciones e influir en la toma de decisiones que las afecten, de manera que reflejen sus necesidades y el lugar que ocupan en el sector", acota Alejandra Garcés, directora de este programa.

21 MIL
ESTÁN INSCRITAS
EN LA CATEGORÍA DE
RECOLECCIÓN DE
ALGAS. LAS DEMÁS
SON PESCADORAS,
ARMADORAS Y BUZAS,
SEGÚN DATOS
DE SUBPESCA.

PUBLIRREPORTAJE

RWE refuerza su compromiso con la incorporación de mujeres a su equipo

Desde su llegada a Chile en 2019, la empresa de origen alemán, RWE Renewables, uno de los principales actores de energía renovable del mundo, está avanzando en su portafolio de desarrollo de proyectos de 2.6GW a lo largo del país.

La estrategia de RWE se basa en desarrollar, construir y operar parques solares con almacenamiento y eólicos desde etapas tempranas, con el fin de participar en todo el ciclo de los proyectos.

Adicionalmente, avanza el proyecto "Vientos Magallánicos" que producirá amoníaco verde para exportar desde la Región de Magallanes.

"Para concretar lo anterior, el equipo es clave. Estamos comprometidos con contar con los mejores talentos, que sean diversos y que contribuyan con una mirada integral a

nuestros proyectos", indica el country manager, Alfredo Zañartu.

Así, la empresa cerró 2023 con siete nuevas incorporaciones, siendo cuatro de ellas mujeres expertas en temas eléctricos, financieros y contables.

"Hoy el equipo de gerentes está mayoritariamente compuesto por mujeres. Esto porque en RWE buscamos la manera de que independientemente del género, edad o condición, contratemos al mejor talento y lo retengamos", agrega Zañartu.



El equipo de RWE crece junto con el avance del portafolio de proyectos de energía renovable en Chile y espera que este año llegue a más de 30 personas.

RWE

Bienvenidos a la era renovable.

RWE está liderando la manera de avanzar hacia un mundo más limpio, invirtiendo 55 mil millones de euros entre 2024 y 2030. A lo largo de Chile, contamos con un portafolio de energía solar y eólica de 2.6GW y estamos avanzando en hidrógeno verde. Bienvenidos a RWE.

rwe.com

EL VIAJE DE DOS ASTRÓNOMAS DE DISTINTAS GENERACIONES A UN UNIVERSO CON DESAFÍOS DE EQUIDAD

El último informe sobre Brechas de Género en Educación Superior determinó que solo un 19% de mujeres se matricula en primer año en carreras relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, versus un 81% de hombres. Aquí, dos referentes de la astronomía cuentan sus experiencias y los esfuerzos requeridos para lograr un cambio de paradigma. POR P. SANTIBÁÑEZ Y A. CAMPILAY



PAULA JOFRÉ

“LA CIENCIA NECESITA TODOS LOS TALENTOS”

“**F**ue un proceso gradual. Empezó con la curiosidad del universo y por comprender que sabría más si estudiaba astronomía”, cuenta Paula Jofré, profesora asociada del Instituto de Estudios Astrofísicos y directora del Doctorado en Astrofísica de la U. Diego Portales, sobre sus inicios en este rubro.

“Cuando estaba en el colegio y decía que quería estudiar astronomía, sentí varias veces un poco de burla”, recuerda. Incluso alguna vez le comentaron que esa carrera no era opción para las mujeres porque no “combinaba” con la maternidad. “Eso lo dijo una mujer, de hecho”, evoca Jofré.

Su doctorado en Alemania coincidió con la llegada de su primer hijo y se sintió algunas veces excluida por parte de su supervisor de tesis. “No lo asocié con la maternidad, pero sí me incomodaba que decidieran por mí”, dice. Por ejemplo, no la invitaba a algún evento porque pensaba que estaba “muy ocupada” en casa. “Muchos años después tuve la oportunidad de aclarar este tema con él, y me confirmó que asumió que al tener un hijo mi interés por mi carrera había pasado a segundo plano. Comento esto porque siempre me ha parecido insólito que una mujer tenga que decidir entre carrera y maternidad”, acota.

Hoy, su carrera y sus hijos son parte

de su vida, se combinan, se potencian y viven “con la misma armonía que cualquier familia”.

Hacer el cambio

Ser un ejemplo para otras niñas que piensan en ser astrónomas y visibilizar el trabajo que están haciendo sus colegas es una de sus metas para abrir oportunidades a las nuevas generaciones. “No podemos seguir solo un ejemplo”, dice la autora de “Fósiles del cosmos”, un libro que visibiliza a 40 mujeres contemporáneas en el campo de la astrofísica galáctica.

Aunque no cree que los desafíos se resuelven solo sumando a mujeres a esta rama de la ciencia, sí cree que debería haber un equilibrio. “La ciencia necesita todos los talentos, sean mujeres u hombres. El desafío está en capturar los talentos y apoyarlos a que se desarrollen”, dice.

Sobre las brechas de género, llama a reflexionar sobre cómo se le está haciendo espacio a las mujeres para que se desarrollen en áreas históricamente vistas como “masculinas” (STEM), y se pregunta si se están transfiriendo únicamente desde las áreas históricamente “femeninas”, como trabajo doméstico o crianza. Eso la lleva a pensar en que “debemos también permitir que los hombres puedan transferirse en todas las direcciones, porque “una mujer es tan buena científica como un hombre puede ser un buen padre”.



TERESA PANEQUE

“NECESITAMOS TENER UNA CIENCIA QUE SEA REPRESENTATIVA”

A Teresa Paneque siempre le gustó la física. Eso, sumado a los desafíos que siempre vienen con las nuevas cosas por conocer, la motivaron a estudiar astronomía. Lo hizo en la Universidad de Chile y hoy, a sus 26 años, es una de las divulgadoras científicas más populares del país.

A la carrera ingresó en 2014 y aunque nunca vio barreras en su camino por ser mujer, gracias a un test de sesgo de género que les solicitó un profesor en cuarto año se dio cuenta de que ella sí tenía un sesgo inconsciente. “Me dejó súper impactada y me hizo

cuestionarme muchas cosas. Me hizo darme cuenta de que cuando yo pensaba en científicos exitosos pensaba solo en hombres y me hizo contrastar eso con el hecho de que yo quería ser científica y yo era mujer”, recuerda.

Cuando comenzó sus estudios de postgrado notó que la falta de referentes había afectado su confianza en un ambiente hipermasculinizado y exitista. “Al ver que tenía compañeras y profesoras mujeres, que hablábamos de las cosas que nos costaban y que no siempre teníamos la respuesta, me di cuenta que durante toda mi carrera nunca había tenido una profesora mujer que me hiciera creer que yo podía ser como ella”, comenta. Este nuevo entorno académico la ayudó a llenarse de confianza para hacer ciencia y para aportar en la promoción de más referentes femeninos.

Impulsar a las nuevas generaciones

Con su libro “El universo según Carlota” y a través de redes sociales como Instagram, donde tiene más de 270 mil seguidores, Paneque busca ser un aporte, visibilizando su propia historia y la de otras científicas para invitar a más mujeres a elegir este camino. “Creo que mi historia puede resonar con algunas personas, pero también puede ser que no resuene con otras, y no quiero que esas personas sientan que por eso no pueden ser parte”, sostiene la astrónoma destacando que, por lo mismo, para poblar la ciencia de mujeres se necesita un trabajo colectivo.

“Si queremos responder las grandes preguntas de la humanidad, necesitamos tener una ciencia que sea representativa y la humanidad es 50% mujeres”, comenta, añadiendo que estas pueden traer nuevos enfoques y respuestas.

Dice que persisten muchos desafíos para asegurar que la ciencia, la astronomía y la academia, sean “espacios seguros” para que las mujeres permanezcan en ellos, subrayando que hay estadísticas de deserción o baja productividad que muchas veces se vinculan con roles de maternidad o de cuidados de familiares. En ese escenario, cree que nuevas políticas institucionales diseñadas para resolverlos pueden marcar la diferencia.

LOS APRENDIZAJES DE UNA REAL ESTATE BROKER EN MEDIO DEL AUJE DEL MERCADO INMOBILIARIO EN MIAMI



Paula Sánchez vive en Miami desde hace casi 15 años y en el mundo del real estate se mueve desde hace 11. Unique International Properties, la corredora de bienes raíces que fundó, hoy es referente para los chilenos que tienen en la mira a esa ciudad, un polo clave de inversión y de cooperación entre Chile y Estados Unidos.

Según datos de ProChile, el comercio entre nuestro país y el estado de Florida ascendió a más de US\$ 6 mil millones en 2022, con US\$ 4 mil millones importados desde Chile a Florida y US\$ 2.100 millones exportados desde Florida.

Cuando llegó a Miami hace más de una década, Paula Sánchez encontró una oportunidad en el mundo del real estate. Periodista de profesión, hoy lidera Unique International Properties, la corredora de propiedades que fundó y en la que solo trabajan mujeres y que se ha convertido en un faro para los chilenos que emigran a Florida. POR AIRAM FERNÁNDEZ

En ese mercado a ella suelen describirla como la anfitriona de los chilenos que llegan a Miami a buscar oportunidades.

“Quizás lo de anfitriona es porque parí hace muchos años y he hecho el relocation a varias empresas chilenas que han mandado a sus ejecutivos a vivir acá. Pero dentro de mi carrera me toca atender no solo a familias

que se trasladan o que compran una propiedad de inversión o de vacaciones, también me contactan mujeres de otros rubros que quieren abrir sus empresas, negocios, emprendimientos y me encanta ayudarlas, poder transmitirles mi experiencia y hacerles entender que deben hacer un muy buen plan de negocio ya que venir a probar suerte puede

ser muy caro”, cuenta.

Hace más de siete años, Sánchez sacó la certificación para ser broker y así fue como fundó Unique International Properties, con la idea de armar una compañía boutique. Al poco tiempo se abrió a la idea de trabajar con amigas, para ayudarse entre todas. Hoy, en la empresa solo trabajan mujeres y están enfocadas en el mercado

de viviendas de lujo y semi-lujo.

“Con la idea de ampliar la cartera fue que llamé a amigas extranjeras que eran realtors para que participaran en el proyecto. Actualmente somos cinco corredoras: dos chilenas, una española, una argentina y una colombiana. La experiencia ha sido maravillosa. Cada una es experta en su barrio, cooperamos y siempre estamos dispuestas a ayudar o reemplazar a la otra cuando no puede, nos complementamos muy bien”, dice.

Sánchez describe el mercado de Miami como uno “muy competitivo y profesional”, y con los años ha visto que las mujeres que se dedican 100% al negocio, sin tomarlo como un trabajo extra, destacan sobre las otras. “Hoy la tendencia es hacer grupos de trabajo, como el que tiene Unique para poder abarcar más, dividirse y también acompañarse”, sostiene, y acota que el gran desafío en la industria y, especialmente para las mujeres que se dedican a eso, es estar al día con las nuevas tecnologías, tener un buen plan de marketing y de fidelización. “Pero lo más importante es entender y atender muy bien al cliente, saber muy bien del mercado y su tendencia para poder aconsejarlos de la mejor forma en su inversión o en el nuevo lugar en el que vivirán”, añade.

energía Mujeres



Si eres una empresa del sector energético y tienes interés en sumarte a un esfuerzo colectivo público-privado para el avance por la igualdad de género

¡Te esperamos!



4 MUJERES QUE VOLARON TRÁS SUS SUEÑOS

Según cifras de la Dirección General de Aeronáutica Civil, de las 1.318 licencias de piloto vigentes en 2023, solo 88 están en manos de mujeres. Aquí, cuatro capitanes de aerolíneas comerciales -dos de Latam y dos de Sky Airline- cuentan parte de su experiencia y las oportunidades que han encontrado en esta industria.

POR ANDREA CAMPILAY

La idea de ser piloto comercial estuvo desde siempre en su memoria, según recuerda. Hoy, Valentina Abbott es capitán A320 FAM de Latam, y desde su experiencia cuenta que aunque la participación de las mujeres aún es baja en este rubro, el escenario actual es más alentador si lo compara con lo que ocurría hace dos décadas. En esa época, cuenta, eran solo seis mujeres en el grupo y todas desempeñaban el cargo de primer oficial (copiloto). Faltaban muchos años para que la industria tuviera a la primera capitán de una aerolínea comercial.



VALENTINA ABBOTT
“HEMOS DEMOSTRADO QUE CON LA MISMA CAPACITACIÓN TENEMOS LOS MISMOS RESULTADOS QUE NUESTROS PARES HOMBRES”

“En la actualidad, solamente un 1% de las mujeres pilotos ejerce ese cargo a nivel internacional y esa es la cifra que debemos apuntar a mejorar”, reflexiona. A su juicio, uno de los desafíos que persiste en la industria están marcados por prejuicios: “Con los años hemos demostrado que con la misma capacitación tenemos los mismos resultados que nuestros pares hombres”.

NATALIA RIVAROLA

“EL INTERÉS DE LAS MUJERES POR LA PROFESIÓN HA AUMENTADO, LO VEMOS EN LAS ESCUELAS DE AVIACIÓN Y EN LAS CABINAS DE LOS AVIONES”



Ver a su familia desempeñarse en el mundo de la aviación fue lo que

motivó a Natalia Rivarola a elegir la carrera de piloto comercial. Aunque fue un sueño que tuvo desde pequeña, recuerda que antiguamente existía la idea de que solo los hombres podían ser pilotos. “Ya no es así. El interés de las mujeres por la profesión ha aumentado, lo vemos en las escuelas de aviación y en las cabinas de los aviones”, asegura la capitán de Sky Airline, que en 2020 se convirtió en la primera mujer piloto de Sky Perú. Cuenta que todavía hay pasajeros que se sorprenden cuando saben que una mujer pilotea el avión que los lleva a su destino. “Incluso me felicitan”, admite.



LORETO VIDAL
“ES UNA CARRERA MUY DINÁMICA, DE CRECIMIENTO CONTINUO Y ALTAMENTE VOCACIONAL”

Loreto Vidal quería ser abogada, pero cuando estuvo a punto de salir del colegio eso cambió y decidió explorar los rumbos de la aviación. De eso ya han pasado 24 años y no se arrepiente: hoy es capitán A320 FAM de Latam. “Creo que fue una buena decisión. Es una carrera muy dinámica, de crecimiento continuo y altamente

vocacional. He disfrutado mucho cada etapa”, dice. También habla de los desafíos y el familiar es el más significativo, pero destaca que afortunadamente existen programas especiales de reentrenamiento para facilitar la reintegración, por ejemplo, después de un embarazo. “Esto hace que volver a retomar la rutina de vuelo sea muy amigable, pero es un proceso en el cual debe haber mucho apoyo”, acota.

MARÍA DE LOS MILAGROS GARCÍA

“POCO A POCO SE ESTÁ CONOCIENDO MÁS SOBRE LA CARRERA DE AVIACIÓN Y LAS MUJERES SE ESTÁN ANIMANDO A PROBAR ESTE NUEVO DESAFÍO”



“En los 20 años que llevo en la aviación veo una diferencia enorme. Cuando ingresé éramos realmente muy pocas mujeres, costaba integrarse y sobre todo romper estereotipos”, recuerda María de los Milagros García, piloto de Sky Airline.

Su sueño de conducir un avión comenzó desde muy pequeña, cuando tenía seis años y le contaba a su abuelo que cuando creciera sería piloto. Lo siguió hasta que lo consiguió. “Creo que poco a poco se está

conociendo más sobre la carrera de aviación y las mujeres se están animando a probar este nuevo desafío”, comenta desde su experiencia en la industria, y sostiene que como en otros rubros, hay que saber equilibrar lo laboral con lo personal, y que incluso es posible formar una familia: ella tiene dos hijas.

Su consejo para las nuevas generaciones es simple pero cargado de significado: “Sepan que no van a tener ningún problema en esta carrera y que, si sueñan con volar, venir a trabajar será un placer desde el primer día”.

“LAS MUJERES SIEMPRE TENEMOS QUE HACER UN MAYOR ESFUERZO Y DEMOSTRAR QUE SOMOS IGUAL DE CAPACES”

El punto de encuentro con el mar en la ciudad de Santiago, donde el patrimonio marítimo se une con el gastronómico. Esa era la idea que tenía el empresario gastronómico Marcos Rulli cuando fundó el restaurante Ocean Pacific's, hace 35 años, junto a su esposa Rossana Gómez. Rulli falleció en 2021 y el proyecto familiar quedó a cargo de sus hijos Valentina y Vincenzo. Ella, particularmente, se encarga de la gestión de personas y de las finanzas de los locales del centro y de Vitacura, y también de Los Vikingos, otro restaurante de la familia.

Quienes suelen ir a comer a este lugar a menudo dicen que se sienten en un museo, ante tantas reliquias marinas que lo decoran: desde escafandras hasta el esqueleto de un cachalote. Pero desde marzo es un museo oficial: recién lograron que el Registro de Museos de Chile

aprobara la acreditación. Valentina es una de las que impulsa esta iniciativa, junto a un equipo de museología. Psicóloga de profesión, también empuja otros planes nuevos de Ocean Pacific's. Uno de ellos es un partnership que acaban de cerrar con Universidad de Chile, la U, en el marco del hospitality business, para dar un servicio más elevado a los hinchas y llevar una experiencia

aprobara la acreditación. Valentina es una de las que impulsa esta iniciativa, junto a un equipo de museología.

Psicóloga de profesión, también empuja otros planes nuevos de Ocean Pacific's. Uno de ellos es un partnership que acaban de cerrar con Universidad de Chile, la U, en el marco del hospitality business, para dar un servicio más elevado a los hinchas y llevar una experiencia



gourmet al estadio. La idea es replicar la experiencia que ya están viviendo muchos clubes en Europa, algo que hasta ahora no existía en Chile.

Valentina cuenta que la implementación de tecnología en la cocina y en las salas también está en marcha -ya tienen 11 robots- y que este año importarán, por segunda vez, trufa blanca fresca desde Italia -algo que no había hecho ningún restaurante en el país, asegura- el hongo comestible más caro del mundo, cuya temporada se limita a los últimos meses del año.

-En el mundo gastronómico lo común es que los chefs sean hombres y las mujeres no suelen encabezar equipos ni gerenciar. ¿Cómo ha sido para ti?

-Este es un negocio familiar y yo estuve muy involucrada desde chica, no tomando decisiones, pero sí viviendo muy de cerca la forma en que mis papás llevaban el negocio. Después estudié y preparé, y me tocó tomar las riendas con mi hermano. Nos llevamos súper bien, somos muy unidos y siempre tomamos las decisiones en conjunto, pero la verdad es que percibo muchos desafíos por ser mujer en una posición directiva. Por ejemplo, he visto que si alguien tiene una duda y el equipo es liderado por un hombre y una mujer, que tienen el mismo nivel de estudios, credenciales y experiencia, prefieren consultar la duda con el hombre. Son sesgos quizás involuntarios, pero están ahí. Las mujeres siempre tenemos que hacer un mayor esfuerzo y demostrar que somos igual de capaces.

PUBLIRREPORTAJE

Transelec abre instancias para desarrollar el liderazgo femenino

23 colaboradoras de la empresa participaron de la primera sesión “Entre nosotras”, un espacio de conversación creado para acercar y fomentar la participación de la mujer en cargos de mayor responsabilidad.

Desde hace años Transelec, la principal empresa de transmisión eléctrica del país, trabaja sistemáticamente en la incorporación de talento femenino en todos sus niveles y, especialmente, en generar espacios que fomenten su participación en roles estratégicos y de influencia al interior de la organización.

Es en esa línea que el 2020 nació la Red de Mujeres Transelec, instancia donde participan todas las colaboradoras de la compañía y cuyo principal objetivo es la cooperación entre las integrantes para articular

actividades de interés y desarrollo laboral.

Es así como este año la red diseñó y ejecutó un nuevo formato de sesiones denominado “Entre nosotras”, donde a través de testimonios e historias de vidas de mujeres en altos cargos directivos de la compañía conversan acerca del liderazgo femenino.

De acuerdo con Andrea Miranda, jefa de Talento y Diversidad de Transelec, este tipo de encuentros permiten reflexionar a través de una conversación honesta y cercana sobre los desafíos, costos y oportunidades que tienen las líderes, pero por sobre todo



Olivia Heuts, vicepresidenta de Desarrollo de Negocios, fue la primera invitada de “Entre nosotras”.

qué implica ser líder.

La ejecutiva indica que, además, se abordan temas como el desarrollo de carrera, conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, corresponsabilidad, estilos de liderazgo, entre otros. “Para nosotros es muy importante que exista este espacio porque en Transelec somos conscientes de la importancia de integrar miradas distintas y competencias como la empatía, negociación y escucha activa, ya que son valores que necesitamos en las mesas de decisiones al final del día”, indicó Andrea Miranda.

Reflejo de esto último es que el 30% del Comité Ejecutivo y 22% del Directorio de la empresa está conformado por mujeres.

Próximos pasos

Para este año la red consideró un nutrido programa de actividades en la Región Metropolitana y en regiones, donde participarán líderes de Transelec y de otras empresas del sector energético para poder profundizar en ciertos cambios culturales que tienen que ver con mayor inclusión, diversidad y espacios de liderazgo para la mujer.

LA MIRADA DE TRES ENÓLOGAS SOBRE EL CAMINO QUE RECORREN EN LA INDUSTRIA DEL VINO

Datos recientes de la Asociación Nacional de Ingenieros Agrónomos Enólogos de Chile señalan que de 1.261 enólogos registrados en el país, poco menos de 400 son mujeres. Tres reconocidas enólogas profundizan en lo que significa ejercer en un rubro que se pensaba exclusivo para los hombres. Siempre han estado en la industria, pero ahora son más las que se atreven a hacer vinos con identidad, que cuentan historias, que ganan premios y que compiten en rankings mundiales.

Cada vez somos más en un espacio que antes era reservado para los hombres



EMILY FAULCONER,
DIRECTORA TÉCNICA DE
VIÑEDOS FAMILIA CHADWICK

Contaba Isabel Mijares –primera mujer enóloga en España– que cuando recién empezaba en el mundo del vino, en las bodegas se decía que las mujeres los “enturbiábamos”.

Para nuestro género, al principio fue difícil hacernos un nombre en un mundo tradicionalmente reservado para los hombres. El ejemplo de personas como ella, o de la propia María Luz Marín –fundadora de Casa Marín acá en Chile– han abierto el camino para que podamos desenvolvernos en el mundo del vino a la par de los hombres.

En mi caso, creo que con los años he logrado ganarme el respeto de mis pares y la cuestión de género ya no es tema. Probablemente he tenido que rendir más examen, por ser mujer y por no venir de familia viñatera. De vez en cuando me sorprende con algún comentario sexista, pero cada vez menos. Hoy en día las mujeres estamos de moda y nos

buscan. Ya sea en directorios o cargos ejecutivos, cada vez somos más en espacios que antes eran reservados para los hombres. Los equipos de trabajo se desempeñan mejor cuando hay diversidad, está comprobado.

Pero aún tenemos grandes desafíos. En Chile, y especialmente en época de vendimia, los enólogos recorremos cientos de kilómetros todos los días revisando

“Con los años he logrado ganarme el respeto de mis pares y la cuestión de género ya no es tema”

los viñedos para encontrar la fecha óptima de cosecha. Esto implica salir muy temprano en la mañana, en mi caso, cuando todos duermen, para lograr volver a una hora razonable y poder estar con mi familia. Afortunadamente hoy en día muchas reuniones son telemáticas. Sin esa ayuda y teniendo hijos chicos... ¡no sé cómo lo haría!

Siempre hemos estado en la industria del vino



MANUELA ASTABURUAGA, PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE INGENIEROS AGRÓNOMOS ENÓLOGOS DE CHILE (ANIAE) Y ENÓLOGA DE VINOS MANU

Si nos imaginamos la estereotípica imagen de un pisoteo de uvas, casi siempre es una mujer quien baila encima de ellas. En vendimia, es a la temporera a quien asociamos con la cosecha de uvas. La enología como ciencia es más bien reciente, pero en los tiempos de lo artesanal, la familia entera se involucraba en la producción del vino, aunque el hombre quizás era el más involucrado en su comercialización.

No podemos negar que es en las últimas décadas que la mujer comenzó a profesionalizarse, más no por falta de capacidades ni por su poco aporte al rubro, sino más bien por la falta de oportunidades en una sociedad que acostumbró a relegarla a un rol únicamente doméstico y maternal. Hoy, en un mundo complejo y globalizado, encontramos un espacio para la mujer en la enología, pero también en producción, viticultura, marketing o docencia.

Según datos de ANIAE, a la fecha hay 1.261 enólogos registrados en Chile, de los cuales solo 378 son mujeres. Un número bajo pero que va creciendo año a año: en 2023 se sumaron 26 enólogos, y 11 fueron mujeres. Sin duda

son números auspiciosos que demuestran un avance y que reflejan una lucha de generaciones de mujeres que no se creyeron eso de que la viticultura es cosa de hombres. Como María Luz Marín, quien en el año 2000 fue la primera enóloga en fundar una viña en Chile; Cecilia Torres, la primera enóloga chilena en posicionar un vino nuestro como “Wine Legend”; o Carolina Arnelo, primera mujer que lideró nuestra asociación y que hoy preside la Cofradía

“Hay que incorporar en el pensamiento que la mujer siempre ha estado ahí, aunque no sea protagonista en los libros de historia”

al Mérito Vitivinícola.

¿Cuál es el desafío? Incorporar en el pensamiento colectivo que la mujer siempre ha estado ahí, aunque no sea protagonista en los libros de historia. Reconocer y validar a quienes han aplanado el camino. Seguir educando a nuestros hijos e hijas en que la capacidad laboral no tiene nada que ver con el género, sino con su compromiso, perseverancia y, por supuesto, amor por lo que se hace.

El poder de una cosecha colectiva



ANA MARÍA CUMSILLE,
ENÓLOGA JEFE DE
VIÑA CARMEN

Como enóloga he sido testigo del poder transformador que surge cuando mujeres y hombres se unen para apoyarse mutuamente para compartir conocimientos y experiencias. Estas redes de apoyo han sido fundamentales para el desarrollo femenino en lo laboral; brindan un sentido de comunidad donde se puede encontrar inspiración y oportunidades de crecimiento, entre otras cosas.

Un claro ejemplo del trabajo colaborativo es la vendimia. Es en este período donde la colaboración es fundamental en cada paso del proceso, y he tenido el privilegio de ser testigo del arduo trabajo y la dedicación que aportan las mujeres. Aunque generalmente somos minoría en una bodega de vinos, las mujeres somos respetadas y valoradas en nuestro trabajo ya que somos parte de cada etapa, trabajando codo a codo con todo el equipo en el éxito de la vendimia. Este desarrollo de las mujeres tampoco podría ser si no existiera la colaboración en lo familiar.

Es cierto que las enólo-

gas están cambiando el panorama, y que de ser una industria masculina las mujeres nos hemos abierto paso. De hecho, Chile es de los países que cuenta con más enólogas mujeres.

Podría mencionar una gran cantidad de mujeres que están transformando el mundo del vino. Sin embargo, este proceso se ha dado por la colaboración y el trabajo en conjunto que hemos realizado.

Al principio fue más difícil

“Generalmente somos minoría en una bodega de vinos, pero somos respetadas y valoradas en nuestro trabajo”

insertarse en este mundo masculino; hoy muchas veces es una ventaja ser mujer ya que se valoran los equipos mixtos de trabajo y los hombres han tenido que abrirse a esto. Sin embargo, necesitamos un trabajo más inclusivo y equitativo, donde las personas, independiente de su género, tengan la posibilidad de aprender y crecer. Aún estamos al debe, pero como mencioné esta es una tarea conjunta.

“TENEMOS QUE AVANZAR EN LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES”

Según datos publicados recientemente por The Economist, a partir de la investigación de la economista y Premio Nobel Claudia Goldin, en promedio el 24% de las mujeres abandona la fuerza laboral durante el primer año después del nacimiento de su primer hijo y un 17% aún no ha regresado al trabajo después de cinco años.

Si se pone el foco en Latinoamérica, la situación es aún más crítica: 38% de las mujeres trabajadoras abandona la fuerza laboral después de tener hijos y casi todas mantienen la situación luego de 10 años. Goldin llama a esta situación la “penalización de la maternidad”, concepto que aborda los efectos directos de ser mamá en temas como la participación laboral e ingresos económicos de las mujeres.

En Chile, este panorama no es para nada lejano. “Es una lamentable realidad que la maternidad tiene, muchas veces, un impacto negativo no deseado e injusto en la participación femenina en el

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, analiza el panorama en Chile de la llamada “penalización de la maternidad” y los focos de su cartera en relación con el trabajo femenino para este año. POR C. MARÍN Y S. PREUSS

mercado laboral”, analiza la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, quien recalca que históricamente son las mujeres las que se han hecho cargo de las labores de cuidados de hijos, hijas o de familiares con dependencia, lo que afecta la participación laboral de este eslabón.

A su vez, la situación se refleja en las pensiones de las trabajadoras. Según datos del último Informe de Género de la Superintendencia de Pensiones, mientras la mediana de la primera pensión autofinanciada de los hombres que jubilaron entre julio de 2022 y junio de 2023 fue de \$155.907, en el caso de las mujeres apenas llegó a los \$48.360. “La inserción laboral de las mujeres es muy relevante, porque debemos considerar que estamos perdiendo

una capacidad productiva muy importante y, además, tenemos que avanzar en su autonomía económica”, define la ministra.

Por eso, el trabajo del ministerio que lidera Jara es clave, y su principal objetivo para este año es que la creación de empleo dé respuesta a la mayor fuerza de

trabajo. “Es decir, que las personas que han salido a buscar empleo, especialmente las mujeres, tengan más oportunidades de encontrar uno, pero formal, con seguridad social, con protección. Además, es importante que ese trabajo se pueda mantener en el tiempo”, dice la ministra.

Para lograrlo, uno de los focos será la implementación de varias leyes que entran en vigencia este año, como la reducción en una hora de la jornada laboral contemplada en la gradualidad de la Ley de 40 horas; la Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y la prevención del acoso y la violencia en los espacios laborales.

“Este año vamos a avanzar en la disminución de una de las brechas más importantes que existen en el mundo del trabajo, que es la de ingresos”, resalta Jara, lo que espera lograr a través del proyecto de ley de equidad salarial, para lo que la cartera trabaja actualmente en estudios comparativos con otros países y de sostenibilidad financiera.



PUBLIRREPORTAJE



OTIC PROFORMA fomenta un entorno laboral inclusivo donde el talento femenino es reconocido y valorado

El directorio y todas las áreas cuentan con la presencia de equipos mixtos. Es una realidad que enorgullece a la organización, en la cual destaca su compromiso con la equidad de género.

Hace más de siete años, OTIC PROFORMA se convirtió en la sexta empresa en Chile en obtener la certificación de la Norma Chilena 3262 y Sello Iguala, un logro que marcó el inicio de una transformación cultural. Este hito no solo fue un reconocimiento externo, sino que impulsó internamente la sistematización de procesos y prácticas de gestión, humanizando el ambiente laboral.

“La certificación voluntaria en la NCH 3262 ha sido un catalizador para implementar medidas de conciliación laboral, como el trabajo híbrido para padres y madres, permisos para el cuidado de los hijos en caso de enfermedad, y programas de retorno gradual al trabajo postnatal”, comenta Fabiola Muñoz, Gerenta General.

Además, desde 2023, se ha adoptado una política de sistema híbrido de teletrabajo que permite a los y las colaboradores(as) desde un



Fabiola Muñoz, Gerenta General de OTIC PROFORMA.

punto remoto trabajar en forma virtual, promoviendo así un equilibrio entre la vida profesional y personal.

Sin embargo, el compromiso con la equidad



OTIC PROFORMA a través de sus líderes/as demuestra su compromiso y pone énfasis en construir un futuro igualitario y justo. Primera línea de izquierda a derecha: Carmen Gloria Osses, Carla Parada, Fabiola Muñoz; Daniela Escudero, María Teresa Morales, Paola Muñoz. Segunda línea de izquierda a derecha: Luisa Bravo, Claudia Quiroz, Oscar Medina, Arturo Álvarez, Javiera Molina, Elizabeth Cárdenas, Michel.

de género va más allá de las políticas internas. En OTIC PROFORMA, se consideran agentes de cambio a través de la capacitación, promoviendo activamente la integración del rol de la mujer en el ámbito laboral. En efecto, durante 2023, se organizaron diversos eventos, en los que se abordaron temas como la participación de mujeres en cargos directivos y áreas tecnológicas, así como la importancia de la certificación en la Norma Chilena 3262 y el aumento de la participación femenina en rubros masculinizados como la minería.

Estos eventos contaron con la participación de destacadas figuras del ámbito laboral y gubernamental, así como representantes de

empresas comprometidas con la igualdad de género, y otros(as) expertos(as), evidenciando el interés y la relevancia que tiene el tema en la agenda nacional.

En conclusión, OTIC PROFORMA se destaca no sólo como una empresa líder en su industria, sino también como un referente en la promoción de la equidad de género y el cambio cultural positivo. A través de políticas internas inclusivas y una activa participación en la comunidad, la organización demuestra su compromiso con la construcción de un futuro más igualitario y justo.

<https://www.proforma.cl/>



EL APORTE DE LA NORMA 3262 AL IMPULSO DE LA CONCILIACIÓN EN EL PAÍS

Esta certificación establece los requisitos que debe considerar un sistema de gestión para la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Un paso importante para permitir a más personas equilibrar sus distintos planos de interés con el trabajo.

POR ARMÉN FICA

Promover la igualdad de género y conciliar la vida laboral, familiar y personal continúan siendo tareas pendientes en nuestro país. Todo con el propósito de fortalecer la presencia femenina en el mundo del trabajo y que, al mismo tiempo, las mujeres puedan compatibilizar los innumerables roles que desempeñan en las diferentes dimensiones en las cuales se desenvuelven a diario.

La Norma NCh3262:2021 justamente apunta en esa dirección y ya son muchas las empresas y las organizaciones que la han aplicado de manera voluntaria con el afán de lograr importantes avances en estas áreas. Un significativo esfuerzo orientado a que las mujeres puedan alcanzar estos grandes anhelos gracias a que establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género subrayan que esta normativa constituye una gran oportunidad para que las organizaciones identifiquen y visibilicen las brechas, las barreras y las inequidades en este ámbito, con el objetivo de desarrollar e implementar acciones concretas

que apunten a su abordaje. En este contexto, puntualizan que se trata de una estructura que se instala y permite mejoras continuas: representa un cambio de cultura, factor de innovación social y optimización de la gestión basada en las personas.

“Su implementación contribuye a posicionar a las mujeres dentro de las organizaciones laborales, lo que permite generar mayores niveles de fidelidad y, por lo tanto, retener el talento femenino ante la mejora de las condiciones de trabajo, entre las cuales destaca el contar con procesos de gestión de personas que velan por la igualdad de género, acceder a medidas de conciliación en la lógica de la corresponsabilidad, la prevención y la no tolerancia a la violencia”, enfatizan desde esa cartera.

En ese sentido, plantean que la aplicación de un sistema de este tipo permite generar estructura y orden en todos aquellos procesos de administración de personas, lo cual impulsa proyectos e iniciativas de cambio para el desarrollo de una organización cada vez más sostenible, inclusiva y que vela por la equidad en este ámbito.

Se trata de un proceso que

comienza con el compromiso de la alta gerencia -el paso más importante, según los expertos, para conseguir los cambios que propone la norma-, tras lo cual se realiza un diagnóstico organizacional con perspectiva de género para visualizar las brechas de género internas desde el punto de vista de los requisitos de la certificación. Esto permite diseñar e implementar un plan de trabajo para abordar las brechas detectadas y, finalmente, para obtener la certificación, se debe pasar por un proceso de auditoría que permita demostrar que se han cumplido los requisitos que establece la norma.

Desafío pendiente

Ante este panorama la presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda, resalta que, de acuerdo con lo informado por SernamEG, desde su entrada en vigencia 105 empresas y organizaciones tanto públicas como privadas han obtenido la certificación NCh 3262.

“Sobre la base del estudio encargado por el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del SernamEG, el 84% de las empresas e instituciones que se certificaron aumentaron la percepción de

igualdad en las condiciones y las oportunidades que se ofrecen a hombres y mujeres”, precisa Sepúlveda, y añade que el 85% de los trabajadores y las trabajadoras de estas entidades valoraron la incorporación de herramientas y condiciones para erradicar situaciones de acoso tanto laboral como sexual y discriminación, mientras que un 78% de las organizaciones declaró que con la certificación se incrementó el uso y la valoración de medidas como flexibilidad horaria, teletrabajo o permisos especiales.

Si bien la experta destaca los avances logrados hasta el momento, advierte que aún el número de organizaciones que han desarrollado procesos de implementación y certificación de la norma es bajo, considerando que hay 18 mil firmas que según el Servicio de Impuestos Internos se encuentran en la categoría “grandes empresas” y potencialmente podrían seguir este camino.

¿Qué falta para continuar ampliando y consolidando su implementación? A juicio del Ministerio y ComunidadMujer, seguir impulsando el compromiso tanto público como privado, además de la igualdad de derechos y oportunidades.

De acuerdo con lo informado por SernamEG, desde su entrada en vigencia 105 empresas y organizaciones tanto públicas como privadas han obtenido la certificación NCh 3262.

PUBLIRREPORTAJE

“Las empresas son un espejo de la sociedad, debemos ser capaces de empatizar y evolucionar poniendo en el centro a las personas”

Conmemorando un nuevo 8M, Sodexo reafirma su compromiso con la inclusión y el fomento de la diversidad como parte de su estrategia de negocio donde la sostenibilidad potencia políticas pensadas en las personas y la comunidad.

En el marco del Día Internacional de la Mujer nos seguimos encontrando frente a una realidad innegable: solo hace un par de años, ONU Mujeres publicó un informe revelador y desalentador sobre el rol de la mujer en la pandemia. La crisis impactó de manera desproporcionada en el trabajo femenino. Las mujeres se han enfrentado a múltiples obstáculos, desde la pérdida de empleo hasta la sobrecarga de responsabilidades en el ámbito doméstico. En este contexto, el rol protagónico de las empresas cobra un papel fundamental para revertir esta tendencia y promover la igualdad de género en distintos ámbitos del mundo laboral.

En Sodexo, a nivel mundial, entienden este desafío y promueven la equidad, diversidad e inclusión. Por esta razón, en Sodexo Chile comprenden que la cultura dentro de la organización no se genera promulgando una política, sino que debe existir una convicción que se materialice en el compromiso de los líderes de la Compañía, además de impulsar una serie de iniciativas tangibles que sean promovidas y comunicadas a todas las personas.

Claudia Sáez, Gerenta Corporativa de RRHH en Sodexo, comenta: *“Entendemos que las empresas son un espejo de la sociedad, debemos ser capaces de empatizar y evolucionar poniendo en el centro a las personas y accionar conforme a los desafíos que hoy tenemos, es por esto que entregamos herramientas a los equipos de trabajo en los sitios donde prestamos servicios, basados en nuestros principios éticos y valores corporativos apuntando siempre a lo más alto en materia de equidad, diversidad e inclusión”. El año pasado Sodexo se certificó nuevamente en la norma chilena NCH3262, la cual establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. “La Norma 3262 nos entrega un marco en el cual trabajamos para fomentar la cultura en torno a la diversidad, y viene a complementar nuestra estrategia de negocio que pone un foco en las personas y la adopción de una verdadera cultura inclusiva. Al incorporar la diversidad en todos los niveles organizativos, fortalecemos nuestras capacidades y perspectivas”, puntualizó.*

En lo concreto, desde Sodexo consideran ciertos aspectos relevantes para aterrizar su estrategia en materia de balance de género, el cual se mueve entre un 60% y 40%.

- Implementación de una medición con perspectiva de género: Se llevan a cabo métricas con perspectiva de género en diferentes áreas de gestión.

- Desarrollo de una cultura inclusiva: Se establecen programas de onboarding con perspectiva de género para todos los colaboradores(as), talleres en sesgo de género, así como el desarrollo de iniciativas como el programa de Liderazgo Femenino y el Programa para el desarrollo “Mentoring”, fortaleciendo así un entorno diverso y acogedor.

- Compromiso comunitario a través del programa SheWorks: El programa busca empoderar a mujeres con foco en el desarrollo sostenible, entregando herramientas que contribuyan al desarrollo de las comunidades donde Sodexo está presente.

- Priorización del bienestar y seguridad laboral: Se promueve un ambiente seguro y

saludable para quienes forman parte de Sodexo, con la colaboración estrecha de los clientes en iniciativas que incluyen charlas y talleres sobre temas críticos como el acoso laboral o el acoso sexual.

La incorporación de la mujer para Sodexo va más allá de la política, y tiene relación con el balance de género que promueve la empresa dentro de la estrategia de un negocio sostenible que aporte a la sociedad. En palabras de Alejandra Espinoza, Gerente de Talento, Cultura Organizacional y Balance de Género: “Priorizar el balance de género no solo es esencial para el bienestar de nuestros equipos, sino también para potenciar la innovación y lograr un rendimiento empresarial sostenible y sustentable”.

Didier Santonja, CEO de Sodexo Chile concluyó: “La igualdad de oportunidades y de desarrollo no es una meta, sino un pilar estratégico para el crecimiento y el éxito duradero y sostenible tanto de nuestra organización, como de todas las personas que trabajan y que ingresan a Sodexo”.

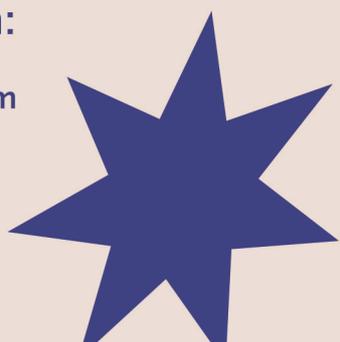
Somos Sodexo
It all starts with the everyday

Conócenos en:

 cl.sodexo.com

 Sodexo

 Sodexo Chile



CÓMO LA LEGISLACIÓN ESTÁ AYUDANDO A EQUILIBRAR LOS ROLES EN EL TRABAJO Y LA FAMILIA

La vía legislativa se ha transformado en un mecanismo potente para impulsar condiciones que potencien la conciliación familiar-laboral. Sin embargo, con los avances se abre un nuevo desafío: medir el impacto.

POR F. ORELLANA Y A. CAMPILAY



La ley 21.561, que redujo la jornada laboral a 40 horas y que entró en vigencia en 2023, o la más reciente sobre teletrabajo o trabajo a distancia, están entre las últimas normativas que tienen un impacto directo en el sistema laboral chileno para promover un mejor equilibrio entre trabajo y familia.

“La igualdad entre géneros, así como el derecho a poder conciliar el trabajo con una vida fuera de este, han requerido que las empresas tengan que adaptarse tanto a nivel de organización como en recursos humanos. Pero todavía hay muchas que se muestran reticentes a poder generar estos cambios. Es por esta razón

Directoras de APRIMIN



Sofía Arrigoni

El estudio “Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032”, realizado por la Alianza Consejo de Competencias Mineras-Eleva, predice una demanda de 34 mil nuevos trabajadores para el año 2032, un tercio más de lo proyectado hace tres años. Este incremento se debe a nuevos proyectos y jubilaciones próximas.

Es una oportunidad para aumentar la participación femenina, que sigue siendo baja en comparación con otros países. Sin embargo, el informe de Cochilco señala un aumento del 2% en la ocupación femenina respecto al año anterior, indicando un cambio positivo en la tendencia. Es esencial promover prácticas inclusivas y flexibilidad laboral para atraer más mujeres.

La presencia femenina en la minería es clave en la búsqueda de la sostenibilidad ambiental. Las mujeres tienen un papel fundamental en la transición hacia una minería más verde, aportando talento y visión para desarrollar negocios sostenibles que beneficien a las comunidades y al medio ambiente.

Evelyn Galaz

En servicios y consultoría multindustria, la contribución de la mujer es esencial. Aporta perspectivas únicas, habilidades analíticas y promueve la diversidad, fundamentales para impulsar la excelencia e innovación.

Según el informe “Mujeres en el Trabajo: Una



Sofía Arrigoni, gerente general en Arrigoni Ambiental y Proindar



Evelyn Galaz, socia de TAX & Legal, TSM, Deloitte



Macarena Vallejo, directora de Marketing y Sostenibilidad para Sudamérica de Metso

perspectiva global”, elaborado por de Deloitte, el 59% de las mujeres valoran la equidad de oportunidades en las empresas. Nuestro propósito es generar impactos sociales significativos desde la equidad, inclusión y sostenibilidad. En el Día Internacional de la Mujer, es crucial reafirmar el compromiso con un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Aunque persisten desafíos en sectores dominados por hombres como la minería, iniciativas como el compromiso con APRIMIN muestran un enfoque decidido para eliminar estas barreras.

Solo así podremos aprovechar plenamente el potencial de todas las personas, construyendo un futuro más justo y próspero para todos, sin

depender de cuotas de género, sino integrándolo en el ADN de nuestra sociedad.

Macarena Vallejo

En el informe bianual de la OCDE, “Panorama de la Ciencia, Tecnología e Innovación 2023: permitiendo transiciones en tiempos de disrupción”, se destaca que el mundo enfrenta dos grandes cambios: el impacto global del Cambio Climático y la acelerada transformación digital, impulsada por la necesidad de innovación y la reducción de la huella de carbono en los sectores productivos.

Estos desafíos globales encuentran paralelismos con la industria minera chilena, que ha adoptado

compromisos ambiciosos en sostenibilidad ambiental y ha integrado la investigación y desarrollo (I+D) para mejorar la seguridad, productividad y cuidado medioambiental en sus operaciones.

Por consiguiente, los principales proveedores de equipos y servicios para la minería están enfocando sus esfuerzos en la innovación como un valor estratégico para abordar estas exigencias. La automatización, eficiencia energética y hídrica, digitalización, monitoreo remoto,

realidad virtual (RV) e inteligencia artificial (IA) son algunas de las herramientas tecnológicas en las que hemos invertido y logrado avances significativos gracias a la colaboración con las empresas mineras.

Los resultados positivos obtenidos al abrazar la innovación confirman la importancia de seguir avanzando en esta dirección. Como proveedores, debemos profundizar en áreas clave para la industria, como el desarrollo tecnológico para operaciones de litio, el apoyo a la transformación digital de la mediana minería y el fortalecimiento de la presencia femenina en roles de innovación e I+D, entre otros aspectos.

La sala cuna universal se mantiene entre las medidas proempleo que se consideran urgentes desde distintos sectores. Actualmente este derecho está establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, pero es exclusivo para las trabajadoras de empresas que cuenten con 20 o más mujeres contratadas.



que es necesario que estas materias sean ley y se regule a nivel legislativo para agilizar los cambios y lograr resultados a menor plazo”, explica Nicole Verdugo, presidenta del Women Economic Forum Chile.

Se trata de una tendencia alineada con lo que ocurre en países desarrollados, donde se han impulsado normativas de corres-

pensabilidad como una forma de responder a los anhelos de desarrollo profesional de la población femenina.

“En Europa existen países como Noruega, Suecia y Finlandia que son reconocidos por cómo desde lo legislativo y social han intervenido las dinámicas familiares para favorecer la conciliación familiar

tanto de hombres como mujeres”, sostiene Daniela Saavedra, socia de People Advisory de EY, destacando que en esos casos hay un tema cultural que favorece y potencia el uso de los beneficios, algo que a su juicio aún no se logra en Chile.

Bajo ese contexto, Jeannette Jara, ministra del Trabajo y Previsión Social, asegura que están buscando mejorar la legislación, pues aún falta por avanzar. “En esa línea, este año presentaremos el proyecto que busca acortar brechas salariales entre hombres y mujeres. Lo haremos, como ha sido nuestra línea, con diálogo tripartito, es decir, con la participación de trabajadores, empleadores y del Gobierno”, adelanta la ministra.

El impacto

Juan Andrés Perry, socio de Consultoría en Personas de EY, destaca que las normas se comportan como un catalizador que exige a las empresas evaluar desde ya cómo deberán implementarse las distintas medidas de conciliación laboral y equidad de género, y cómo deben ser desarrolladas según las características de la organización.

Así, por ejemplo, en el caso de la ley de teletrabajo, el abogado laboral Christian Becker, socio director de Becker Abogados, dice

que tiene un impacto potencial en la conciliación laboral y la equidad de género. Sin embargo, este “dependerá de las condiciones y modalidades en que se implemente el teletrabajo”.

En el caso de las bandas horarias que forman parte de la Ley 40 horas, diversos estudios muestran que “las personas pueden ser mayormente productivas en la medida que sienten que sus vidas son mejores y tienen tiempo para las familias y para la vida personal”, dice Verdugo.

Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, plantea que una de sus preocupaciones es que algunas de las disposiciones que forman parte de las últimas normativas aprobadas podrían llevar a una “sobre-regulación por algunas prácticas empresariales que no usan todas las alternativas que la ley entrega”. Por eso, ve la necesidad de que, pasado un período de la entrada en vigencia de las normativas, se realice una medición para determinar si estas incentivaron el teletrabajo masivo en la organización o bien produjeron el efecto de radicar la posibilidad de teletrabajar solo en un grupo, excluyendo al resto. O, también, si afectaron positivamente la contratación y desarrollo profesional de las madres, y si facilitaron la cultura de acuerdos en la empresa.

“Nos preocupan mucho los efectos colaterales que ciertas regulaciones pueden tener en el empleo de las mujeres, por lo que estamos trabajando con las empresas para que las nuevas leyes sean aplicadas con buen espíritu”, complementa.

Una urgencia respaldada por Antonia Orellana, ministra de la Mujer y la Equidad de Género, quien asegura que “la autonomía económica de las mujeres es fundamental para su pleno ejercicio de derechos y para prevenir la violencia”, por lo que junto al Ministerio del Trabajo y otras instituciones, seguirán avanzando para impulsar la inserción y permanencia de ellas en el mundo laboral.

Qué falta

A juicio de Ruby Soteras, socia de Deloitte Legal, aún “hay espacios de mejora, como por ejemplo, la sala cuna universal o el reforzamiento de la red Junji o de jardines infantiles con financiamiento estatal (...). No obstante, estos esfuerzos requieren consenso político y también, por otra parte, financiamiento”.

Una visión compartida por Jünemann, para quien el proyecto de sala cuna universal “es el primero y el más urgente de las reformas que necesitamos para igualar las oportunidades de trabajo formal de las mujeres”.

PUBLIRREPORTAJE

ESTE AÑO LA FIRMA BUSCARÁ RECERTIFICARSE EN LA NCH3262:2021

ABB en Chile se posiciona como referente global en igualdad, diversidad, equidad y conciliación

La empresa líder en tecnologías de electrificación y automatización trabaja para ir más allá de la NCh3262 y avanzar de acuerdo a las nuevas demandas laborales y sociales. Tal es el liderazgo de ABB en Chile en la materia que asesoró a su par en Perú.

La Norma Chilena 3262 (NCh3262) que establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha sido el foco de ABB en Chile desde hace años. Reflejo de aquello es la certificación que logró en 2021, convirtiéndose en la primera empresa de origen sueco y suizo en suelo nacional en obtener la acreditación, y la primera del Grupo ABB en conseguir un certificado de este tipo.

“Estamos convencidos de que integrar la vida personal y el trabajo, es la única forma de construir una empresa sostenible. Es por eso que ABB se ha sumado a la implementación de políticas de integración de la vida laboral y personal de sus trabajadores en base a las normativas de los países, y en muchos casos está por sobre lo requerido por la ley local donde opera”, explica Martín Castellucci, Country Holding Officer de ABB en Chile y Perú.

Ejemplo de aquello es el avance que consiguió la firma en Perú gracias a la asesoría de un equipo de ABB Chile. Los Integrantes del Comité de Equidad de Género, actual Comité



Celebrando el lanzamiento del Comité de Diversidad e Inclusión LGBTQ+ de ABB en Chile



Estudiantes seleccionados para el nuevo programa trainee género neutral de ABB.

de Diversidad e Inclusión, viajaron al país vecino para orientarlos en una auditoría interna y en el levantamiento de no conformidades. Aquello resultó fundamental para que ABB en Perú logrará certificarse en tiempo récord en una norma europea con el apoyo de AENOR. Por si fuera poco, gracias a los avances obtenidos tras la asesoría, la firma en Perú se convirtió en la primera empresa en certificarse en la nueva norma que estableció el gobierno peruano relacionada a la equidad de género.

“Todos los avances que hemos alcanzado han servido como referencias para otras expe-

riencias. Entendemos que las personas tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades en todos los aspectos de su vida. Para propiciar aquello implementamos una serie de buenas prácticas”, destaca Fabrizio Moyá, Director de Recursos Humanos de ABB en Chile.

Con el foco en la corresponsabilidad

El progreso que ha tenido la global en la materia ha llegado a tal punto que este año buscarán recertificarse. Claudia Alarcón, Lideresa en Equidad de Género de ABB en Chile y Gerenta de Calidad & Operaciones

para Chile y Perú, explica que la nueva versión de la NCh3262 tiene un fuerte foco en la corresponsabilidad y en el papel que juegan las empresas para facilitar el que hombres y mujeres puedan asumir de forma equitativa las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociadas al ámbito doméstico, familiar y de cuidado.

“Estos hitos demuestran que somos una empresa que está liderando en la aplicación de políticas de equidad de género y el que estamos migrando a la nueva versión de la norma es reflejo de ello”, agrega Martín Castellucci.

LOS IMPULSOS QUE SE REQUIEREN PARA SUMAR PARTICIPACIÓN EN DIRECTORIOS



La integración de mujeres en los directorios de las empresas chilenas va avanzando, pero aún no es suficiente. Las expertas reconocen que un equilibrio de género en este nivel impulsa el de toda la empresa y, además, permite aumentar la valoración de los inversionistas.

POR FRANCISCA ORELLANA

Uno de los grandes desafíos que tiene el mundo empresarial es aumentar la participación femenina en los directorios, cuya representación ha crecido muy lentamente en los últimos años, demostrando la necesidad de generar impulsos y promover con fuerza la integración de mujeres en la mesa directiva de las compañías.

Según el informe Género en el Sistema Financiero 2023, de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), la participación de mujeres en directorios de empresas IPSA pasó de 8,9% en 2018 a 17,8% en 2022, mientras que en las empresas que cotizan en la bolsa este indicador avanzó desde un 9% a un 14% en el mismo período. El crecimiento que muestran las empresas del IPSA y los bancos les permitiría alcanzar la paridad en un horizonte de seis y ocho años, respectivamente, señala el estudio.

María Ana Matthias, presidenta de Redmad, explica que las cifras de distintos estudios reportan alzas en la participación de mujeres en directorios en Chile, pero a un ritmo muy lento, "que deja a Chile por debajo de los estándares de, por ejemplo, los países de la OCDE. En ese sentido, los números muestran que, para transformar esta realidad,

se requiere de un verdadero cambio cultural".

Las cifras dan cuenta de las perspectivas de mejora que existen en las diferentes industrias para abrir los espacios necesarios para que las mujeres también puedan liderar las decisiones estratégicas de las compañías, mediante programas, leyes o incentivos especiales, pero también con cambios que provengan desde las mismas mesas directivas.

Karin Jürgensen, decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la U. de los Andes, dice que está surgiendo evidencia científica que muestra el efecto sobre prácticas de administración, innovación y responsabilidad social empresarial de incluir a mujeres en las decisiones empresariales, "y se está avanzando en estudios que asocian la diversidad en los directorios con

la valoración de los inversionistas y el valor de mercado".

Daniela Saavedra, socia de People Advisory de EY, indica que en las empresas que han sumado mujeres en sus directorios la participación femenina comienza a aumentar también a nivel de ejecutivas de primera línea, "lo cual nos hace suponer que la incorporación de ellas genera valor a las compañías de manera concreta".

Para Elizabeth Vivanco, socia de Auditoría de PwC Chile, incluirlas permite alentar a otras mujeres para ingresar a espacios de histórica presencia masculina. "Son muchas las mujeres preparadas que serían un tremendo aporte en los directorios", acota.

Qué hace falta

Más allá de una regulación que obligue a sumar a mujeres a los directorios, Cecilia Callejas, directora Académica del Programa Intensivo de Liderazgo Estratégico del Centro Alta Gerencia de FEN, de la Universidad de Chile, cree que lo principal es la autorregulación, es decir, que los propios equipos directivos sean los que busquen una mayor diversidad, y que eso "esté asociado a una gestión con más participación de mujeres que las que hay hoy en día".

El problema, dice la académica, es que hay que atacar varios puntos, porque las mujeres no tienen el mismo nivel de contactos que los hombres para llegar a las mesas directivas. "El camino para llegar a esos lugares les toma mucho más trabajo que a los hombres, muchas mujeres nos hemos preparado con distintos programas para aspirar a un cargo directivo. A los hombres

muchas veces les basta con la formación profesional".

Matthias indica la importancia de crear las condiciones para que se dé el cambio cultural para avanzar, en lo que son esenciales la política pública y las iniciativas de autorregulación empresarial, ámbitos que, considera, deben trabajar en conjunto.

De hecho, en el Congreso se discute el proyecto de ley Más Mujeres en Directorios, que busca que las sociedades anónimas reguladas por la CMF tengan al menos un 40% de representación femenina en su mesa. "Es un buen mecanismo para acelerar este cambio, es importante contar con una ley de cuotas que establezca normas transitorias en la ejecución hasta que se logre el propósito de la ley, que contribuya a acelerar el cambio de escenario, avanzando así hacia una realidad donde una ley no sea necesaria", dice la presidenta de Redmad, una medida que han aplicado países como Francia, Noruega e Islandia.

"Los países que han incorporado esta estrategia tienen una participación de mujeres incluso mayor al 40%. Sin embargo, los que no la implementan se quedan pegados en una participación inferior al 20%", enfatiza Saavedra.

17,8%
ES LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN DIRECTORIOS DE LAS EMPRESAS IPSA, SEGÚN LA CMF.

LAS EXPECTATIVAS DE CHILEMUJERES FRENTE A LA EVENTUAL LEY "MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS"

En junio del año pasado, la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados aprobó el proyecto de ley "Más Mujeres en Directorios", impulsado por el Ministerio de Economía y trabajado con el Ministerio de la Mujer y Equidad de género y con la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), por lo que la iniciativa pasó a la Comisión de Economía de la cámara.

A más de un año de que ingresara al parlamento, Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, cree que "en el Congreso aún no hay avances significativos en la tramitación por el diálogo con distintas organizaciones del ministro de Economía, Nicolás Grau, y la subsecretaria Javiera Peterson, con el objetivo

La presidenta ejecutiva de ChileMujeres hace una evaluación de lo que viene para el proyecto, que lleva más de un año en el Congreso, y explica por qué se hace necesaria una ley para regular esta materia en Chile.

POR RITA NÚÑEZ

de presentar indicaciones que mejoren el proyecto".

El objetivo, dice, es lograr un proyecto que impulse el equilibrio de género en los directorios sin afectar la validación de las capacidades de las mujeres.

Hasta ahora, sin una ley, el indicador que ha tenido mayor aumento en los últimos cuatro años es el de mujeres en directorios, con una participación de 18%. "Aún es bajo", dice, y resalta



que más del 40% de las empresas no cuentan aún con mujeres en sus directorios.

Las novedades

Jünemann detalla que en marzo el Ejecutivo presentará una indicación al proyecto. "Según la última información que tenemos, esta consistiría en un cambio por una ley de cuota recomendada de mujeres en los directorios de un 20% los tres primeros años y de un 40% los segundos tres años", precisa. Al sexto año, agrega, la CMF evaluaría las respuestas de las empresas mediante un indicador y, según el resultado, se transitaría o no a la cuota obligatoria. "El indicador estaría compuesto por el promedio de participación de mujeres en directorios y por la cantidad de 'empresa cero', que son aquellas que no cuentan con mujeres en los directorios", adelanta.

La ejecutiva apoya esta fórmula porque da mayor flexibilidad en los resultados y busca un compromiso empresarial conjunto, e indica que ha sido trabajada junto a otras organizaciones con el Ministerio de Economía. "Esperamos que los gremios empresariales también la apoyen, porque es un buen modelo que ha transado mucho y que ha buscado lograr la buena recepción por parte de ellos y no el rechazo", enfatiza.

PUBLIRREPORTAJE

Sodimac avanza en equidad de género para reducir brechas y eliminar los estereotipos

La empresa tiene el compromiso de que hombres y mujeres cuenten con igualdad de oportunidades y condiciones al interior de la compañía, como parte de su Política de Equidad de Género. Además, contribuye al desarrollo de miles de mujeres en el rubro de la construcción.



La compañía forma anualmente a miles de maestras de la construcción a través de su Círculo de Especialistas y la Gran FERIA de Capacitación.

liderazgo con el acompañamiento de mentores y mentoras de la empresa.

El sistema de remuneraciones de la compañía no distingue variables diferentes al aporte profesional, por lo que no hay brechas salariales por un factor de género o de ningún otro distinto al rol al interior de la organización.

Adicionalmente, Sodimac realiza permanentemente capacitaciones internas sobre la importancia de avanzar en equidad de género y refuerza la información sobre sus distintas medidas en este ámbito.

"Tenemos el compromiso de que hombres y mujeres cuenten con igualdad de oportunidades

Como parte de su compromiso con avanzar en equidad de género, Sodimac desarrolla distintas acciones que abarcan desde el reclutamiento y selección, remuneraciones, desarrollo profesional y beneficios, además de medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal. Esto se enmarca en su Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación y, en particular, en su Política de Equidad de Género.

El 44% de la dotación total de Sodimac son mujeres y busca seguir aumentando su participación, especialmente en puestos de mayor responsabilidad. Ellas representan además el 30% de los cargos a nivel ejecutivo.

Sodimac impulsa desde 2021 un programa de mentorías para apoyar a trabajadoras con potencial, iniciativa que entrega herramientas de



El 44% de la dotación de Sodimac corresponde a mujeres y la empresa busca seguir aumentando su participación, especialmente en cargos de mayor responsabilidad.

y condiciones en nuestra compañía. Trabajamos a diario en ese propósito y para que este esfuerzo sea percibido por nuestras trabajadoras y toda la organización en general. Obtuvimos el quinto lugar del ranking de Great Place to Work de los 'Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2023', lo que es muy valorable considerando que la empresa está entre las más grandes del país", destacó la gerente de personas de Sodimac, Claudia Castro.

Terminar con estereotipos

Sodimac entiende que la equidad de género implica un cambio cultural, por lo que quiere contribuir a la eliminación de estereotipos.

En todas las funciones de la empresa hay

mujeres, entre las que se incluyen labores como la reposición de productos en tiendas u operación de maquinarias en centros de distribución que en el pasado eran tradicionalmente realizadas por hombres en el sector retail.

Además, la firma se preocupa de aportar al desarrollo de las mujeres en el sector construcción, formando anualmente a miles de maestras a través de su Círculo de Especialistas (CES) y la Gran FERIA de Capacitación.

La presencia de las mujeres en ambas iniciativas ha aumentado con los años. El 21% de los socios del CES son hoy maestras de un universo de más de 900 mil, mientras que el 15% de los asistentes a la última Gran FERIA de Capacitación fueron mujeres de un total de sobre 110 mil participantes presenciales y online.



RANKING IMAD DA SEÑALES DE ESTANCAMIENTO EN EL LIDERAZGO FEMENINO

El Ranking Índice de Mujeres en Alta Dirección (IMAD), de Mujeres Empresarias, ofrece desde 2017 una panorámica sobre la equidad de género en la primera línea y directorios de empresas. Su última edición mostró que en los últimos seis años hubo un aumento sustancial en la presencia de mujeres en roles de liderazgo: mientras en 2017 solo un 9% de los directores eran mujeres, actualmente ese número llega a un 23%. Y en la línea ejecutiva principal, la participación pasó de un 13% a un 23%.

“Sabemos que cuando hay mujeres en la alta dirección se amplía la mirada y se representa mejor a los distintos grupos de interés de las empresas. Atrae la innovación y mejora el clima laboral. Y si hay mujeres en la punta de la pirámide, aumenta la participación femenina también en la base”, explica Francisca Valdés, directora de Mujeres Empresarias, añadiendo que estos cambios no ocurren naturalmente, sino que “hay que gestionarlos”.

En la nueva edición, que recopiló datos de 2023, participaron 134 empresas del mundo público y privado. La medición, elaborada en conjunto con la Dirección de Estudios Sociales de la UC, consta de un índice estandarizado con tres indicadores ponderados: proporción de mujeres entre ejecutivos principales, en el directorio y en el total de trabajadores de la empresa. Cada indicador recibe puntajes que oscilan entre -20 (ausencia total de mujeres) y 100 (paridad de presencia femenina).

Si bien la participación de mujeres en alta dirección ha registrado un avance progresivo desde 2017, la séptima edición de esta medición mantuvo los mismos niveles del año anterior.

Luego, se calcula un promedio para cada empresa y adicionalmente se otorgan bonificaciones por la presencia femenina en cargos críticos, como la presidencia del directorio, la gerencia general y la gerencia de finanzas, buscando incentivar la equidad de género en roles de alta responsabilidad.

Avon y Banco Estado comparten el primer lugar con 93 puntos, destacándose en la inclusión de mujeres en el directorio, línea ejecutiva principal y total de trabajadores. Correos de Chile ocupa el segundo lugar, seguido por Pfizer en el tercer lugar, empresa que lidera las mayores alzas al aumentar su puntaje de 57 a 83.

¿Tocando techo?

Entre los hallazgos de esta edición se observa un estancamiento en la participación femenina respecto de 2022, ya que no hubo

avances significativos. Asimismo, se determinó que el 18% de las empresas no cuenta con mujeres en directorio y en la plana directiva, especialmente en sectores masculinizados como transporte, almacenamiento, telecomunicaciones, industria, construcción e inmobiliaria.

Para Gustavo Cruz de Moraes, gerente general de Natura y Avon Chile, el principal reto tiene que ver con que las mujeres muchas veces postergan sus carreras profesionales por responsabilidades familiares que tradicionalmente han recaído en ellas, como el cuidado de hijos y/o personas mayores, evitando que puedan asumir cargos que requieren de mayor disponibilidad.

“Por otra parte, factores como la brecha salarial o la falta de modelos a seguir, donde no se ven representadas ni visibilizadas, también influye en que menos

mujeres postulen a altos cargos, especialmente si no hay programas de desarrollo y mentorías donde se potencien sus capacidades de liderazgo”, agrega el ejecutivo.

Para superar estos desafíos, la colaboración entre los sectores público y privado es esencial para crear políticas y prácticas que promuevan la equidad de

género de manera más efectiva, donde la vinculación entre el Servicio Civil, el Gobierno y otras instituciones pueden generar un marco de trabajo para abordar las brechas de género en la toma de decisiones.

Así lo plantea la subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Luz Vidal, para quien la regulación juega un papel crucial. “La aprobación de la ley que busca una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, bajo el principio de corresponsabilidad en materia de cuidados, y la discusión en el Congreso del proyecto de ley ‘Más Mujeres en Directorios’, son esfuerzos legislativos que promueven un cambio hacia una mayor equidad de género en el ámbito corporativo”.

Políticas de selección que aseguran la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones, y la gestión de rentas y cargos sin distinción de género, son algunas de las prácticas que han adoptado las organizaciones. Es el caso de Banco Estado, donde, además, a partir de este año cuentan con una Subgerencia de Equidad de Género, Inclusión y Diversidad, que les permitirá tener un sistema para las prácticas de gestión de personas, ambiente laboral e infraestructura, y realizar seguimiento continuo a la representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos, a propósito de la implementación de la norma sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

134
EMPRESAS
FUERON EVALUADAS
PARA ELABORAR EL
RANKING.

“LAS MUJERES APORTAN UNA PERSPECTIVA ÚNICA Y DIVERSA, CRUCIAL PARA ENRIQUECER LA INNOVACIÓN”

Un enfoque constante en la sistematización de la innovación, la búsqueda de soluciones para superar desafíos en el entorno empresarial y su curiosidad por las tendencias tecnológicas, son los elementos que han marcado el camino de Carolina Betancourt hacia posiciones de liderazgo.

De profesión ingeniera civil industrial, Betancourt actualmente es Senior Manager Innovation Strategy en Laboratorio Chile, y desde ese rol asegura que la combinación entre su educación y la experiencia práctica en el mundo del emprendimiento le ayudaron a adquirir las habilidades para liderar en el ámbito de la innovación corporativa.

Sobre la participación de las mujeres en este campo, la ejecutiva reconoce que a pesar de los avances en igualdad de género persisten

A pesar de los avances en los niveles de participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, Carolina Betancourt, Senior Manager Innovation Strategy de Laboratorio Chile, asegura que aún persisten obstáculos como la falta de referentes. Un desafío que debe abordarse de forma colaborativa.

POR ANDREA CAMPILAY

obstáculos significativos. “Los estereotipos de género y los sesgos inconscientes siguen siendo una realidad, lo cual en muchas ocasiones impide el ascenso profesional de las mujeres a roles de liderazgo”, dice, detallando que entre las principales dificultades se encuentra la escasez de referentes femeninos en estas posiciones, la disparidad salarial respecto a sus contrapartes masculinas y el desafío de conciliar las responsabilidades laborales con

la vida personal.

También plantea que en Chile aún existe un desafío para que las organizaciones institucionalicen, oficialicen y sistematicen la innovación de manera efectiva. Una situación que ha buscado abordar desde su posición de liderazgo en Laboratorio Chile | Teva, donde los últimos tres años han marcado una evolución significativa en cuanto a la participación de las mujeres en la innovación. “Hemos puesto en

marcha diversas iniciativas destinadas a fomentar la inclusión y la capacitación de equipos multifactoriales, multidisciplinares y diversos, lo cual ha facilitado el desarrollo profesional de las mujeres en sectores específicos de la innovación”, cuenta, detallando que algunas de las iniciativas incluyen programas de mentoría, formación en herramientas de innovación, liderazgo y networking.

Convencida de que las mujeres

“aportan una perspectiva única y diversa que resulta crucial para enriquecer el proceso de innovación en las empresas”, la ejecutiva releva la capacidad de pensar de manera creativa y resolver problemas de forma colaborativa, junto con la adopción de enfoques multidisciplinares y una mayor sensibilidad hacia las necesidades y los retos del mercado, lo que “conduce a soluciones más completas y efectivas”.

PUBLIRREPORTAJE



METLIFE CHILE Y PROVIDA

Aportando a la equidad, talento y liderazgo para construir una sociedad inclusiva y diversa

- Potenciar la presencia de mujeres en roles de liderazgo es el eje central de la estrategia de talento.
- La equidad de género y fomentar el equilibrio entre la vida familiar y laboral es parte del ADN de las compañías.

En MetLife y ProVida están constantemente trabajando para construir una organización en la que todos y todas se sientan valorados, escuchados, acogidos y orgullosos de su cultura. Hoy más de un 50% de sus equipos



Participantes del programa Empower Her.

están conformados por mujeres en cargos de liderazgo y el 80% de los ascensos femeninos a roles de líderes fueron internos, así como el 60% del directorio de MetLife Chile está compuesto por mujeres. Todo esto, gracias a la convicción de sus líderes y a la implementación de diversas propuestas, como el programa de desarrollo de carrera Empower Her, que busca impulsar el crecimiento de talento femenino, así como las políticas de flexibilidad para equilibrar la vida laboral con la familiar. Entre ellas, los beneficios que permiten a las mujeres embarazadas aumentar la cantidad de días de trabajo remoto, de acuerdo a las semanas de gestación que tengan; la modificación de modalidad de trabajo durante el embarazo; extensión

del permiso parental; retorno paulatino después del postnatal; beneficios para procesos de adopción y permiso para padres y madres con hijos hospitalizados.

Su compromiso es firme con promover el talento femenino,

creando espacios equitativos de crecimiento para potenciar su desarrollo, porque existe el convencimiento de que se crea un modelo que puede inspirar a otras mujeres a buscar roles de liderazgo y promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles de las organizaciones. En MetLife y ProVida están convencidos que las compañías equilibradas, con distintas visiones, tienen como resultado una mejor toma de decisiones que a la larga benefician a sus colaboradores, clientes y entorno. Somos parte de una sociedad diversa, y es justamente eso lo que las compañías quieren representar para continuar dando vida al propósito de construir un futuro más seguro para todos.

PUBLIRREPORTAJE



ANA MARGARITA OLIVOS DE HUMANA CONSULTORES

“Este año contaremos con nuevas herramientas legales para promover la igualdad y enfrentar la violencia de género al interior de las organizaciones”

La consultora experta en renovar dinámicas organizacionales desde un enfoque resiliente promueve transformaciones culturales profundas al interior de empresas masculinizadas.

Mediante un ciclo de charlas sobre masculinidad responsable, desnaturalización del maltrato, micromachismos y conductas asociadas al acoso laboral y sexual, Humana Consultores promueve buenas prácticas al interior de las organizaciones.

Hoy han incluido los cambios laborales que se implementarán el 2024, como la Ley Karin -que fortalece medidas de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia laboral- y la Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral -que regula derechos laborales de trabajadores que tengan personas bajo su cuidado-.

“Instalar nuevas dinámicas laborales en los procesos de vinculación de población femenina a ambientes de trabajo masculini-



Ana Margarita Olivos, gerenta general de Humana Consultores.

zados es complejo, pero gratificante cuando caminas hacia cambios sostenibles que mejoran la calidad de vida de la sociedad en su conjunto”.

Humana Consultores nació en el norte de Chile asesorando a compañías mineras. Hoy lleva 20 años transformando dinámicas organizacionales de todo el país.

<https://humanaconsultores.cl/es/>

LAS TAREAS DEL SECTOR LOGÍSTICO PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE TRABAJADORAS

Sin bien la participación femenina se ha incrementado dentro del sector en los últimos años, a juicio de expertas y directivas todavía resta mucho por avanzar para lograr una mayor inclusión.

POR ARMÉN FICA

El sector logístico cobra cada vez mayor relevancia, dada la labor esencial que despliega para el éxito de las cadenas de suministro. Una industria en la cual la presencia femenina también sigue ganando espacios, gracias a la inclusión de un significativo número de mujeres que se ha sumado con el propó-

sito de aportar a su desarrollo y crecimiento.

La directora de la Asociación de Profesionales en Logística (Aplog), Elide Sepúlveda, puntualiza que las mujeres representan el 41% de la fuerza laboral total de la cadena de suministro, pero solo el 31% está en puestos de primera línea: "Así lo establece el reporte 2023 Women

in Supply Chain Research, elaborado por la Consultora Gartner y la organización Awesome. En esta misma línea, otros hallazgos importantes del estudio indican que la participación femenina aumentó en casi todos los niveles, pasando de 19% a 26%".

Ante este panorama, la profesional advierte, sin embargo, que

PUBLIRREPORTAJE

Soluciones Logísticas
Bermann
GPS RUTA TMS ONESIGHT

Joyce Bermann lidera la revolución tecnológica en la logística como CEO de Bermann

Con más de 40 años en la industria logística, Bermann se ha convertido en un referente en soluciones tecnológicas con más de 2,500 clientes satisfechos.

Lo que comenzó como una empresa familiar liderada por Raúl Bermann un hombre visionario, emprendedor innato y con gran carácter, ha evolucionado bajo el liderazgo innovador de su hija Joyce, quien implementó un directorio para profesionalizar la empresa y se embarcó en un audaz cambio de paradigma: de la venta de GPS al desarrollo de aplicaciones y plataformas para resolver diferentes desafíos que enfrentan los operadores logísticos y todas las empresas que tienen transporte y/o distribución.

Ahora, Bermann se destaca en el mercado latinoamericano con soluciones integradas y personalizadas. "Operamos con éxito en cinco líneas de negocio, desde la instalación de dispositivos GPS y accesorios hasta plataformas SaaS especializadas en trazabilidad, gestión de viajes y automatización de excepciones logísticas",



Este año, Joyce y su equipo tienen grandes expectativas de crecimiento.

indica Joyce.

El liderazgo femenino ha marcado la diferencia en Bermann. Joyce no solo rompe barreras en un sector predominantemente masculino, sino que también aporta una nueva perspectiva complementaria y en sintonía con los desafíos actuales. "Escuchamos las necesidades del mercado y desarrollamos soluciones a medida, creando un enfoque más humano y orientado al cliente", comenta la CEO.

En efecto, su preocupación por el bienestar de todo el equipo de profesionales

de la compañía refleja los valores familiares que guían su gestión. "En Bermann, estamos superando estereotipos y abriendo caminos hacia un liderazgo más inclusivo y diverso. Gracias a esto, hemos asegurado licitaciones

estratégicas y alianzas en variados sectores públicos y privados, demostrando que la toma de decisiones acertada y el liderazgo sólido pueden marcar la diferencia", destaca Joyce.

Este año, la nueva líder de Bermann y su equipo tienen grandes expectativas de crecimiento. "Buscamos mejorar constantemente la eficiencia logística, desarrollar plataformas con infraestructura tecnológica de vanguardia y establecer nuevas alianzas comerciales en Latam. Además, nos enfocamos aún más en el cliente con programas de fidelización, asegurando su satisfacción en cada paso del camino", detalla la CEO.

Con un futuro lleno de promesas y un enfoque centrado en la eficiencia y la satisfacción del cliente, Bermann se embarca este año con entusiasmo y determinación, listo para alcanzar nuevos hitos y seguir marcando la diferencia en la industria logística.

¡Bienvenidos a la revolución liderada por Bermann en el mundo de la logística y la tecnología!

<https://www.bermann.cl/>



Las mujeres representan el 41% de la fuerza laboral total de la cadena de suministro, pero solo el 31% está en puestos de primera línea, señala Elide Sepúlveda, de Aplog.

en el caso de Chile y sobre la base de un análisis desarrollado por Conecta Logística con datos del Servicio de Impuestos Internos, la participación de la mujer todavía es menor, ya que apenas alcanza el 17% de presencia.

“Incluso, cuando datos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo indican que la inclusión de la mujer en el rubro logístico ha aumentado un 33% en los últimos cinco años, especialmente en roles de supervisión, coordinación y gerencia, sin duda aún mantenemos una brecha relevante y una subrepresentación que va decreciendo en la medida que se avanza en niveles de liderazgo, requerimientos de innovación y especialización en el uso de tecnologías, donde existen amplias necesidades, pero una muy baja oferta y participación femenina”, enfatiza.

Mejores oportunidades

Afortunadamente la tendencia hoy apunta a que cada vez más empresas busquen disminuir las brechas y ofrecer cada vez mejores oportunidades a las mujeres. Así lo subraya Simoné Oliva, también directora de Aplog, quien destaca que muchas firmas ya cuentan con beneficios que favorecen la conciliación trabajo-familia y, por otra parte, promueven la selección laboral libre de sesgos, así como la disminución de diferencias sala-

riales que generan desincentivos estructurales.

“Actualmente vemos un esfuerzo transversal por parte de toda la sociedad para la educación de niños y niñas libre de sesgos y estereotipos, lo que es esencial para eliminar de raíz el llamado ‘dream gap’ que impide que las niñas logren sus sueños o desarrollen todo su potencial”, resalta.

Respecto de las barreras que enfrentan las mujeres en la industria logística, la también directora de Aplog, Karen Landeros, especifica que entre las principales sobresalen los estereotipos y los roles de género; las brechas salariales y las oportunidades de ascenso; la falta de conciliación entre el trabajo y la vida familias; y las barreras psicológicas y sociales que se han instaurado históricamente y que incluso se pueden apreciar en la simple semántica de muchos anuncios laborales, siempre en búsqueda de candidatos masculinos.

“La industria debe tomar medidas proactivas para crear un entorno más inclusivo y favorable. La incorporación de mujeres en el sector es provechosa no solo por una cuestión de diversidad y estrictamente inclusiva, sino que también por una temática de variedad en formas de pensar, en ideas, en interacciones más ricas y en todo lo que conlleva la heterogeneidad que forma parte

de un grupo de trabajo, ya sea por género, edad, profesiones u otras variables”, afirma.

Una visión que se basa en un significativo dato que entrega la experta: investigaciones del Banco Interamericano de Desarrollo plantean que las empresas diversas en género tienen 15% más de rentabilidad, mientras que las firmas con mujeres gerentes incluso alcanzan un 30% de mayor rendimiento que el promedio.

Acción global

En este contexto, la gerente general de la Asociación de Logística de Chile, Cynthia Perišić, explica que, si bien la representación femenina en cargos directivos o puestos de liderazgo crece, a nivel operativo todavía están subrepresentadas. No obstante, señala que la inclusión de las mujeres en la industria no solo debe analizarse desde la óptica de equidad de género, sino que también en términos de diversidad y oportunidad para la evolución de las cadenas de suministro.

“Los desafíos en materia de diversidad e inclusión para el sector son sociales y sectoriales, por lo que es necesario derribar barreras y estereotipos de género, para luego abrir oportunidades desde el Estado y las empresas. Una tarea en la cual la acción gremial es fundamental”, recalca.

PUBLIRREPORTAJE



Las mujeres que impulsan la logística en Andes Group

Descubre cómo nuestro equipo alrededor del mundo es liderado por profesionales excepcionales que día a día dan lo mejor de sí y que continuamente están redefiniendo los estándares en la logística desde Andes Group, inspirando a otros en el camino y siempre con la excelencia como pilar fundamental.

PER CHL PRY USA BOL COL ARG CHN UY



CAMILA PARKER
Gerenta General Chile



“Participar de manera activa en roles de liderazgo en un ámbito predominantemente masculino resulta estimulante y lleno de desafíos”.

Es una de las pocas mujeres que lidera una empresa de transportes en Chile. Sus áreas de influencia han sido la equidad de género, incorporación de más tecnología para optimizar procesos y entregar mejores servicios, siempre desde los RRHH, sector en el que ha desarrollado su carrera en el rubro logístico.

KATHERINE MACHUCA
Gerenta de RRHH Chile



“La gestión del talento y desarrollo organizacional son procesos fundamentales para el éxito y el crecimiento sostenible de una organización”.

Su compromiso con el crecimiento sostenible de la organización la impulsa a actualizar procesos de RRHH conforme a la normativa legal vigente y a la cultura organizacional establecida como objetivo.

MAGALY GÓMEZ
Branch Manager USA

“La paciencia, determinación, empatía y respeto son fundamentales para enfrentar los desafíos de la industria”.

Es parte del equipo en Estados Unidos desde 2017, donde llegó a aprender de cero sobre el sector. Con capacitaciones, mucha dedicación y esfuerzo ha sido ascendida progresivamente en puestos de liderazgo.



PAMELA MALUENDA
Gerenta de Operaciones Importaciones



“En nuestra industria es fundamental tener un equipo afiatado con un buen ambiente laboral”.

Desempeña una función crucial al brindar soporte, atención y asesoramiento a clientes internos y externos, resolviendo sus problemas e inquietudes de manera eficiente.

CARLA BETTOCCHI
Gerenta de RRHH Perú



“Me motiva trabajar en una empresa en crecimiento, donde nos sentimos como en casa”.

Busca estandarizar procesos a nivel regional y garantizar la contención y compromiso de los trabajadores para alcanzar los objetivos del grupo, así como propiciar el mantener una familia laboral comprometida y orgullosa de trabajar en Andes.

MARCELA CABELLO
Gerenta de Agencias Internacionales

“Me encanta y motiva trabajar en una industria tan dinámica como la logística”.

Posee una sólida formación académica en Comercio Exterior y Control de Gestión, lo que le ha proporcionado un amplio conocimiento en el ámbito logístico.



BÁRBARA FORNO
Gerenta Comercial Importaciones



“Asesorar y fidelizar a nuestros clientes para que sus decisiones les permitan dar cumplimiento en tiempo y forma en las entregas a sus clientes finales es esencial en nuestro día a día”.

Encuentra en los desafíos una oportunidad para cumplir metas tanto a corto como a largo plazo, demostrando su compromiso y enfoque en el éxito profesional.

“EL ÉXITO SIEMPRE IRÁ ACOMPAÑADO DE FORMAR EQUIPOS DE HOMBRES Y MUJERES, PORQUE SOMOS COMPLEMENTO”

Según Women in Supply Chain Research 2023, las mujeres representan el 41% de la fuerza laboral total de la cadena de suministro, pero solo el 31% de los puestos de primera línea. A pesar de eso, el estudio remarca que en 2023 hubo avances notables en temas de representación y estas cifras marcarían un máximo histórico.

Gina Boudon, fundadora y directora de la empresa de logística International Line, comparte la visión de este aumento y espera que se siga trabajando en eso. “Las mujeres en nuestra industria siempre han estado presentes, no en cargos de liderazgo, pero siempre presentes. Operadoras de grúa de contenedores Ship to Shore, hace 30 años hubiese sido impensado. En el 2010 eso

Aquellas en cargos de primera línea en las cadenas de suministro ahora son más, asegura Gina Boudon, directora de la empresa de logística International Line. Para ella, la renovación de leyes laborales está entre los factores que han permitido este progreso.

POR A.FERNÁNDEZ Y S.PREUSS

marcó un hito”, sostiene, y añade que verlas en cargos de primera línea en el rubro ya no es una rareza. Un ejemplo que señala es que hoy, la Directora Nacional de Aduanas es mujer, un cargo que siempre fue liderado por un hombre.

Respecto de las oportunidades de desarrollo para la esfera



femenina de este sector, Boudon ve el presente y el futuro de forma muy positiva y destaca que actualmente las mujeres están

presentes en toda la escala de la cadena logística. “Se acompaña de políticas públicas como la Ley de Teletrabajo y la de las 40 horas,

permitiéndonos a las mujeres, que somos multitasking, avanzar laboralmente en armonía con nuestras responsabilidades en el ámbito familiar y personal”, describe y añade que siente que hoy las posibilidades son ilimitadas: “En mi época estas condiciones no estaban y en muchas ocasiones mujeres que sí querían desarrollarse profesionalmente no podían hacerlo”.

En este sentido, menciona que durante su trayectoria en la industria ha visto cambios importantes, desde la perspectiva empresarial y la renovación de las leyes laborales que han permitido que el ámbito profesional y personal puedan desarrollarse en conjunto sin ser excluyentes uno del otro. “Con nuestra diversidad de miradas, adaptabilidad y resiliencia frente a las crisis, somos un tremendo aporte a la hora de liderar equipos de trabajo y esto seguirá aumentando con las nuevas generaciones”, define Boudon.

Mirando hacia adelante, la ejecutiva enfatiza en que el futuro será todavía más auspicioso. “Creo que el éxito siempre irá acompañado de formar equipos de hombres y mujeres, porque somos complemento. Y las mujeres, más que capacidades necesitamos más oportunidades”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE

COMACO
Logística con Propósito

¿Podemos aportar las mujeres a un mejor clima país?

POR SOLEDAD LAMA, GERENCIA GENERAL COMACO

El Primer Estudio Nacional de Polarizaciones, llevado a cabo por la Corporación 3xi y Critería, develó las diferencias, las desconfianzas y los prejuicios que nos dividen como país, y que no permiten el encuentro. ¿Podemos las mujeres aportar al encuentro, a construir una sociedad menos polarizada entre izquierdas y derechas, entre inmigrantes y nacionales, entre jóvenes y adultos mayores, entre Santiago y regiones, en los espacios en los que participamos?

Para lograr el verdadero desarrollo, humano, parece



Soledad Lama, Gerencia General Comaco.

Para lograr el verdadero desarrollo, humano, parece urgente que las mujeres pongamos al servicio de los espacios en los que participamos, las cualidades identificadas como preponderantes en el género femenino.

soledad.lama@comaco.cl

urgente que las mujeres pongamos al servicio de los espacios en los que participamos, las cualidades identificadas como preponderantes en el género femenino como son la intuición, la empatía, la sensibilidad, la capacidad de cuidado y apoyo, la creatividad, la resiliencia y la colaboración, para facilitar espacios de diálogo, encuentro y entendimiento; y co creamos así organizaciones y empresas que trabajen por un más Chile más unido, más respetuoso y más amable.

PUBLIRREPORTAJE

15 Años en Chile
PLUSCARGO
a GRUPO RAS Company

En Pluscarga Chile el 67% de su liderazgo está compuesto por mujeres

“La diversidad y la equidad de género no son solo valores éticos, sino estrategias empresariales clave. Un equipo diverso es más innovador, tiene una conexión más profunda con el mercado y resuelve problemas con mayor agilidad”, indica Daniela Oliva, directora de la compañía.

Para la directora de Pluscarga Chile, es fundamental asegurar que las mujeres en el sector tengan modelos a seguir, mostrando que es posible alcanzar posiciones de liderazgo. “En la industria logística, históricamente dominada por liderazgos masculinos, hemos observado una transformación significativa gracias a la integración y promoción de las mujeres en roles clave”, afirma.

Así, en Pluscarga Chile se ha priorizado la equidad de género, constatando los beneficios de esta decisión. “Las mujeres aportan perspectivas únicas, fomentan la innovación y contribuyen a crear ambientes de trabajo más inclusivos y colaborativos. Su capacidad para gestionar eficazmente los desafíos y su enfoque en la resolución creativa de problemas enriquecen nuestra capacidad de adaptarnos a un mercado en constante cambio. Estos aportes no solo mejoran nuestro ambiente



“Los desafíos son constantes, pero nuestra visión es clara: promover un entorno cada vez más inclusivo y diverso, donde las mujeres puedan prosperar y liderar”, dice Daniela Oliva.

laboral, sino que también impulsan nuestro éxito y competitividad en el sector”, comenta Daniela Oliva.

Además, a través del programa de formación y desarrollo del GRUPO RAS, en la firma se busca facilitar el acceso de las mujeres a nuevos puestos. “Estas acciones son inversiones con retornos significativos para el negocio”, afirma la directora.

<https://gruporas.com/pluscarga-chile/>

LA RED QUE FOMENTA EL EMPLEO EN LA CONSTRUCCIÓN CON FOCO DE GÉNERO

Hace cinco años, María Paz Achurra, directora ejecutiva de RedMaestra, se encontró en un diario regional con una noticia que destacaba a mujeres que habían logrado desarrollarse y crecer económicamente gracias a sus trabajos en la industria de la construcción. Un hecho que llamó su atención y la motivó a tomar acción para impulsar la participación femenina en este sector.

“Como arquitecta, siempre estuve vinculada a estos temas y sabía lo difícil que era para nosotras abrirnos camino en esta industria. Por eso pensé en un proyecto que promoviera la equidad de género, el empoderamiento femenino y la posibilidad de inspirar a niñas y jóvenes”, cuenta. Así nació RedMaestra,

RedMaestra surgió en 2019 con el objetivo de capacitar a mujeres en oficios del rubro de la construcción. Actualmente cuenta con más de 26 programas en cinco regiones y espera seguir expandiendo su comunidad para “igualar la cancha”.

POR ANDREA CAMPILLAY

una organización que a través de alianzas y colaboraciones con empresas e instituciones se dedica a capacitar a mujeres en oficios de la construcción.

Hoy cuentan con cerca de 300 mujeres distribuidas entre Santiago, Valparaíso, Antofagasta, Concepción y Temuco que ya se han

capacitado y forman parte de la red colaborativa donde entregan consejos y datos de trabajos disponibles. “Cada día se amplía más nuestra lista de espera, es decir, de mujeres que están atentas a que abramos nuevos cupos en nuestros programas para poder formarse con nosotros y pertene-

cer a esta comunidad de mujeres técnico-profesionales a lo largo de Chile”, comenta Achurra con orgullo.

Lo que aprenden

Son tres programas centrales -gratuitos, además- que en ocasiones se adaptan a los requerimien-

tos de cada empresa. Uno de ellos es “Desarrollo Mujer RedMaestra” donde se invita abiertamente a las mujeres de un territorio -que pueden no tener conocimientos previos- a capacitarse en un oficio; también está “Construye Mujer RedMaestra”, donde las mismas constructoras, inmobiliarias o empresas subcontratistas pueden capacitar a sus colaboradoras para que aspiren a nuevas funciones y cargos dentro de la misma organización y “Alianza Comunidades RedMaestra”, enfocado en crear o potenciar una comunidad de mujeres en un oficio específico para que se conviertan en maestras expertas, dándoles continuidad de estudios a un grupo que ya tiene conocimientos previos.

“Lo que ha sido clave es que luego de capacitarse integralmente con RedMaestra estas mujeres pasan directamente a una comunidad de acuerdo al oficio que realizan. Eso ha permitido que algunas de ellas compartan datos de trabajos, materiales, maquinarias, hagan consultas cuando desconocen un tema y hasta se asocien para trabajar juntas”, destaca la directora de la organización que se trazó como uno de los objetivos de este año ayudar a reconstruir las viviendas de las maestras que forman parte de la red y que fueron afectadas por los incendios de la V región.



PUBLIRREPORTAJE

MUJERES EN LA CONSTRUCCIÓN:

Sigdo Koppers Ingeniería y Construcción potencia el liderazgo femenino y consolida su compromiso nombrando a mujer gerente general

La compañía por primera vez en su historia nombró a una mujer como CEO y busca aumentar la participación femenina en terreno a través de programas y capacitaciones.



Con una trayectoria de más de 25 años en la empresa, Caroline Vender asumió recientemente como gerente general de Sigdo Koppers Ingeniería y Construcción (SKIC).

En SKIC el liderazgo femenino se busca fortalecer y llevar de manera transversal a la organización. Se han logrado grandes avances en donde cada vez más cargos ejecutivos son ocupados por mujeres e incluso este 2024 la compañía comienza con una mujer como gerente general.

Con una trayectoria de más de 25 años en la empresa, Caroline Vender asumió el desafío de liderar el desarrollo de SKIC Group y SKIC Chile, designación que significa un impulso para la equidad de género en la industria. La nueva CEO estará a cargo del futuro de la organización, asumiendo el rol de incorporar a la estrategia nuevas miradas de negocio para potenciar el crecimiento sostenible.



En SKIC están comprometidos con la inclusión femenina. Un ejemplo de eso es el programa “Mujeres Soldadoras en Brasil”, que capacitó a 50 mujeres en una profesión demandada en la región y que tiene poca representación femenina.

La ejecutiva señala que “me llena de orgullo liderar el desarrollo de SKIC, he visto cómo las mujeres hemos ido ganando espacios, comencé siendo una de las pocas en esta industria y me alegra que cada vez somos más. La incorporación femenina contribuye a que las organizaciones crezcan y sean más rentables”. La compañía potencia el liderazgo femenino desde todas sus áreas: cargos clave bajo la mirada estratégica de mujeres y comprometidos con la inserción laboral en terreno.

De acuerdo al compromiso social con las comunidades, se han realizado cursos de formación, cuyo objetivo es entregar herramientas y conocimientos para aumentar las posibilidades de inserción laboral. A la fecha la empresa ha

capacitado a 5.983 mujeres.

Un programa que se desarrolló fue “Mujeres Soldadoras en Brasil”, donde se capacitó a 50 mujeres en una profesión demandada en la región y que tiene poca representación femenina. Las estudiantes seleccionadas tuvieron clases de soldadura y seguridad para luego ser incorporadas a proyectos.

SKIC está comprometido con la inclusión femenina. Consecuente con dicha visión, es que en los últimos años se ha avanzado en la contratación de mujeres para que cada vez se puedan abrir más espacios para el género femenino en el rubro de la construcción.

www.skic.com



CONSTRUCCIÓN INDUSTRIALIZADA: UNA PUERTA PARA MAS INCLUSIÓN

Durante 2023, la participación de mujeres en el sector de la construcción alcanzó un 8,2%, llegando a niveles por sobre el promedio histórico, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Este hecho es el resultado del trabajo de todo el rubro, que además visualiza importantes oportunidades en la consolidación de la construcción industrializada, un sistema que apunta a la fabricación fuera de obra de paneles y estructuras, a través de un proceso estandarizado, piezas que son posteriormente montadas en el lugar del proyecto.

Un mayor uso de maquinaria y tecnología, junto a la disminución en los riesgos, tiempos y costos de ejecución, son algunas de sus características, y en el sector esperan que el cambio progresivo de una construcción tradicional a una industrializada ofrezca nuevas y más oportunidades a las mujeres en un rubro tradicionalmente masculinizado.

Según describe Andrea Munizaga, subgerente de Administración y Finanzas de la empresa constructora E2E, cuando se abren puestos de trabajo la mayor cantidad de postulantes son hombres, porque normalmente en el rubro se requiere de una mayor capacidad física.

Con un porcentaje de participación de mujeres menor a 10% en el sector, se espera que el cambio progresivo de una construcción tradicional a una industrializada les ofrezca nuevas y más oportunidades en un rubro históricamente masculinizado.

POR C. MARÍN Y S. PREUSS

"Sin embargo, con la industrialización creemos que este escenario debe cambiar y que las empresas que construyen viviendas industrializadas están llamadas a empezar el cambio para encaminarnos a la equidad de género en la industria de la construcción", señala.

Para Mónica Ahumada, vicepresidente de la Asociación de Constructores Civiles UC, el primer paso es aclarar que las mujeres no tienen ninguna limitación para su desarrollo profesional en el sector, "ni siquiera la fuerza física es un factor que hoy nos limite".

"La industrialización necesita en forma urgente una inyección de energía, que le dé velocidad en sus procesos", recalca, y añade que "hoy, con nuevas visiones, más comunicación y mayor sensibilidad, (las mujeres) podemos darle oxígeno a una industria que necesita crecer para poder resolver las necesidades urgentes en nuestro país, por ejemplo en vivienda".

"Las empresas que construyen viviendas industrializadas están llamadas a empezar el cambio para encaminarnos a la equidad de género en la industria de la construcción", recalca Andrea Munizaga, de E2E.

Espacios de avance

Felipe Montes, gerente general de E2E, define que un entorno de trabajo más seguro y cómodo, sumado al requerimiento de habilidades diferentes a las que tradicionalmente requiere el sector, serían factores que podrían abrir espacios de entrada a las mujeres.

"A medida que la industria adopta enfoques más tecnológicos y modernos, puede haber una oportunidad para cambiar la cultura laboral y abordar los estereotipos de género arraigados en la industria de la construcción", afirma.

En este sentido, es totalmente factible la incorporación femenina en todos los niveles laborales del rubro, tanto en tareas de planta como en obras, acota Marcos Brito, gerente de Construye2025. "Este tipo de construcción requiere una especial atención a los detalles, puesto que busca operar optimizando procesos y maximizando calidad, lo que implica una mayor concentración en las tareas, acabados y coordinación", señala.

Y los avances comienzan a plasmarse: "En estos últimos años, hemos visto que en empresas relacionadas a la construcción industrializada hay más mujeres. En el Consejo de Construcción Industrializada

(CCI) no solo tenemos empresas socias que son lideradas por mujeres, sino que también hay empresas que han recibido premios nacionales por la destacada participación femenina en sus plantas industriales", afirma Tatiana Martínez, presidenta del CCI, quien cree que esto es una muestra de que el trabajo es reconocido y se está visibilizando.

De cara al futuro, la ejecutiva remarca que es necesario mostrar a las mujeres en etapa escolar, universitarias y profesionales que en la construcción hay espacio para ellas y que es seguro trabajar ahí.

"Es importante la formación académica, pero también es muy importante autocapacitarse, porque el aporte que pueden hacer teniendo conocimientos en tecnología, industrialización, robotización e inteligencia artificial, con seguridad les puede abrir muchas puertas, donde ellas lo determinen", añade Martínez.

Sumado a lo anterior, Munizaga espera que con la industrialización del sector el panorama actual cambie para encaminarse a la equidad de género en la construcción. "En la medida que las empresas del rubro optimicen y automaticen sus procesos productivos, la mujer estará en mejores condiciones de participar en la industria", concluye.

EL APORTE DEL RANKING EFY FEM A UN ECOSISTEMA LABORAL CON OPORTUNIDADES MÁS EQUITATIVAS

La encuesta Employers for Youth (EFY, por su sigla en inglés), busca medir la percepción que tienen los colaboradores de 18 a 35 años sobre la organización en la que trabajan y de esta forma generar un ranking para reconocer a las mejores empresas para jóvenes profesionales.

El listado más reciente, desarrollado por la empresa FirstJob, cuenta con un desglose meramente femenino, el EFY Fem, donde se definen cuáles son las mejores organizaciones para las jóvenes profesionales en Chile, destacando en su última edición a firmas como Bci, HealthAtom, Itaú, DHL Express, Buk, Líder Bci y Zurich

Sofía Giraudó, Co-Founder de FirstJob, cuenta cuáles son las características que comparten las empresas sobresalientes en la medición.

POR A. CAMPILLAY Y S. PREUSS

Santander.

Una cultura corporativa inclusiva, programas de desarrollo profesional específicos para mujeres, políticas de equidad de género sólidas y un compromiso genuino con el crecimiento y el bienestar

de sus empleadas, son parte de las características que comparten las empresas sobresalientes, define Sofía Giraudó, Chief Sales Officer (CSO) y Co-Founder de FirstJob.

“Estas organizaciones no solo ofrecen oportunidades equitativas

de crecimiento y desarrollo. También aseguran un ambiente de trabajo donde las mujeres jóvenes profesionales se sienten valoradas, respetadas y empoderadas para alcanzar su máximo potencial”, agrega.

Giraudó recalca que conocer las organizaciones que valoran el talento femenino es crucial porque establece un estándar en el mercado laboral y sirve como un llamado de atención para otras empresas. “Esto puede tener un impacto significativo en los niveles de participación laboral femenina al crear más espacios de trabajo inclusivos y equitativos, lo cual, a su vez, puede contribuir a reducir la brecha de género en el ámbito laboral”, señala.

- Dentro de la percepción de los colaboradores que forman parte de la muestra, ¿han identificado en la medición algún tipo de crítica o brechas que aún persisten sobre la participación de ellas en los diversos sectores productivos?

- Hemos identificado que aún existen críticas y brechas significativas en cuanto a la participación femenina en varios sectores productivos. Los colaboradores han señalado la necesidad de mayor representación femenina en roles de liderazgo, así como de políticas más inclusivas y equitativas. El sector tecnológico y el financiero muestran mayores avances en la valoración del talento femenino, implementando políticas de diversidad e inclusión más robustas. Sin embargo, aún hay un largo camino por recorrer para alcanzar una verdadera equidad de género en todos los sectores de la economía.



PUBLIRREPORTAJE

PREMIOS EFY FEM:

Zurich Santander es destacada como una de las mejores empresas para el talento femenino sub-35 en Chile

Esta destacada compañía aseguradora ha recibido con alegría este reconocimiento, ya que la ubica en Chile en el séptimo lugar en un estudio que captura una vasta gama de voces femeninas provenientes del mundo corporativo y que evalúa empresas en 10 dimensiones críticas, tales como reconocimiento, ambiente laboral, desarrollo de talento, reputación corporativa y calidad de vida, entre otras.

Entre las virtudes de Zurich Santander que destaca el estudio Employers For Youth (EFY), está la valoración a los profesionales jóvenes y las posibilidades de movilidad y desarrollo profesional, así como una preocupación genuina por fortalecer el desarrollo interno. También se hace énfasis en el buen ambiente laboral y las instancias para conocer a miembros de otras áreas de desempeño.

“Estamos felices de los resultados obtenidos en EFY FEM 2023, es un reconocimiento que nos llena de orgullo, pues refleja nuestro esfuerzo y compromiso por seguir evolucionando para ser un gran lugar para trabajar y donde todos se sientan respetados y valorados. En este caso, ser la aseguradora N° 1 de Chile para mujeres sub-35

es un logro que nos confirma que las acciones e iniciativas que realizamos están bien encaminadas y alineadas con las expectativas de todos los colaboradores”, afirma Paola Bergozza, Gerente de Personas Zurich Santander Seguros Chile.

Respecto de la importancia que le otorga al talento femenino y a la equidad de género e inclusión, Zurich Santander impulsa variados programas. Destaca entre estos “Líderes que Inspiran”, cuyo propósito es trabajar habilidades orientadas al fortalecimiento del rol de líder en colaboradoras de la compañía tales como habilidades de autoconocimiento, gestión de las emociones, habilidades comunicativas y el impacto e influencia desde el liderazgo. Paola Bergozza agrega que “Líderes que Inspiran,



Paola Bergozza, Gerente de Personas Zurich Santander Seguros Chile.

Mujeres Zurich Santander” partió en el año 2021 “con el objetivo de potenciar las capacidades de nuestras colaboradoras tanto personales como laborales, entregándoles herramientas para fortalecerse y crecer profesionalmente. En esta capacitación uno de los ámbitos que destaco, es el cómo te ayuda a establecer y hacer crecer tu marca personal, además de transformarse en un espacio seguro de conversación y reflexión en torno a temáticas de diversidad y equidad”.

Este programa ha sido muy positivo, creando generaciones de mujeres líderes al interior de la compañía y ha dado paso a crear nuevas versiones. “Ahora, con tres generaciones de



mujeres en Chile ya graduadas, poder ver la evolución y alcance que tendrá este año, donde además llegará a mujeres de todos los países que componen Zurich Santander Insurance America, nos reafirma que debemos seguir potenciando este tipo de instancias dentro de la compañía”, destaca la ejecutiva.

Otro programa relevante ha sido “Facilitadoras”, que entrega a sus participantes herramientas y técnicas de aprendizaje enfocadas en su desarrollo y crecimiento, preparándolas para ser las encargadas de formar a las futuras generaciones del programa “Líderes que Inspiran”. A estos se suma “Embajadores de Equidad”, un programa donde colaboradores hombres de Zurich Santander se involucran en instancias de conversación y colaboración respecto a temáticas de equidad de género e inclusión.

<https://www.zurichsantander.cl>



Las expectativas de las mujeres al incorporarse a una empresa u organización no son las mismas que hace una década. Esto se refleja en la búsqueda de empleos que no solo brindan estabilidad e igualdad financiera, sino también un ambiente laboral que promueva su bienestar y desarrollo en todo ámbito. POR ANDREA CAMPILAY

Cada vez son más las empresas y organizaciones que buscan fomentar la participación y desarrollo de nuevos talentos femeninos en sus operaciones para así contar con equipos más diversos, lo que favorece no solo la equidad, sino también la productividad.

En ese escenario, las expectativas de las mujeres, especialmente de las más jóvenes, han evolucionado significativamente respecto a los espacios y oportunidades

que pueden encontrar en el ámbito laboral. "Anteriormente, el enfoque podía estar más en la igualdad de acceso a oportunidades laborales. Hoy se demanda un reconocimiento más profundo de las necesidades específicas de las mujeres en el trabajo, incluyendo flexibilidad laboral, políticas de maternidad y un enfoque en la salud mental", explica Sofía Giraudo, Chief Sales Officer (CSO) & Co-Founder de FirstJob, acotando que esto responde a un

PUBLIRREPORTAJE

MARCELA JIMÉNEZ, GERENTE CORPORATIVA DE PERSONAS Y SUSTENTABILIDAD:

“En Itaú estamos orgullosos por ser reconocidos Top 3 en EFY Talento Femenino”

Banco Itaú fue la tercera mejor empresa para jóvenes profesionales mujeres de Chile 2023, avanzando 13 puestos en comparación con el ranking del año anterior.

Itaú fue reconocido por Employers for Youth (EFY) dentro del ranking de las Mejores Empresas para Jóvenes Profesionales Mujeres en Chile, ubicándose entre los líderes del rubro bancario y financiero del país. “Este reconocimiento nos llena de orgullo y nos impulsa a seguir trabajando en la generación de espacios que potencien el talento de nuestras itubers”, señaló Marcela Jiménez, gerente corporativa de Personas y Sustentabilidad Itaú.

Además de ofrecer excelentes oportunidades de desarrollo profesional, Itaú también cuenta con un reconocido ambiente laboral inclusivo y equitativo que forma parte de la “cultura itubers”, además de la comunidad iElla, donde las mujeres del banco comparten conocimientos y experiencias. Dicha comunidad está conformada por 22 facilitadoras, que lideran los 12 grupos de trabajo, y 200 mujeres participantes, donde todas reciben herramientas para desarrollar habilidades y conocimientos en materia de empoderamiento y equidad de género.

¿Cómo recibieron el resultado de este reconocimiento?

Estamos muy orgullosos de este gran avance. Este reconocimiento refleja nuestro profundo compromiso con la diversidad e inclusión. También es la convicción de poner siempre a las personas en el centro de nuestras



decisiones, teniendo como foco buscar ser tan diversos como nuestros clientes.

Es un gran hito el ser escogidos como la tercera mejor empresa para jóvenes profesionales mujeres de Chile 2023, avanzando 13 puestos en el ranking de Employers for Youth Fem en comparación al año pasado.

¿Qué significa para Itaú estar entre las tres mejores empresas para mujeres jóvenes?

Este reconocimiento potencia nuestra cultura y propósito, estimulando el poder de transformación de las personas. Además, nos desafía a continuar en este camino de ir demostrando que día a día queremos más diversidad e inclusión.

Estamos muy agradecidos de todas las jóvenes que forman parte esencial de nuestro equipo, ya que sin ellas este logro no sería posible.

¿Qué acciones implementarán para seguir siendo atractivos en este segmento?

Coincidiendo con el inicio del mes de la mujer, el cual nos motiva aún más en avanzar



firmes en estos temas, en Itaú seguiremos impulsando iniciativas que nos posicionen como una marca valiosa, transformadora para todos los itubers, y avanzaremos en la generación de más y mejores condiciones para empoderar a nuestras colaboradoras.

LOS FACTORES DECISIVOS QUE LOS NUEVOS TALENTOS FEMENINOS VALORAN EN LAS EMPRESAS

cambio cultural más amplio hacia la igualdad de género, así como al aumento de la conciencia y activismo hacia la experiencia que se le entrega a las profesionales en el trabajo.

Así, a medida que las mujeres han accedido a mayores niveles de especialización en las industrias, han logrado posicionarse en esferas cada vez más relevantes, destacando su aporte en los equipos de trabajo. "El talento femenino tiene necesidades colectivas y personales intrínsecamente importantes y, en los últimos años, las empresas han aceptado que tenerlas en cuenta significa mucho a la hora de contar con las mejores profesionales", sostiene Leslie Muñoz, division Manager de Robert Half Chile, detallando que

más allá del rango etario al que pertenezcan, dados los cambios del mercado laboral en los últimos años, actualmente las mujeres "evalúan las oportunidades de crecimiento y proyección profesional en un ambiente inclusivo y respetuoso, donde la remuneración y los beneficios sean justos".

Sobre la base de un estudio reciente de Robert Walters, Sarah Machado, Senior Manager de la firma en Chile sostiene que el 70% de las mujeres jóvenes "considera el equilibrio entre vida laboral y personal como un factor determinante al elegir una empresa". Y añade que el 60% de ellas valora las oportunidades de crecimiento y desarrollo, junto a un 55% que busca una cultura organizacional inclusiva.

Preferencias

Algunas de las características más valoradas por las nuevas generaciones de profesionales son las políticas de equidad de género, oportunidades de desarrollo profesional personalizado, programas de mentoría, y un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. "Además, muestran un interés creciente en organizaciones con un compromiso auténtico hacia la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa", complementa Giraudó.

Las preferencias se inclinan por entornos laborales donde se les brinde "la misma oportunidad de crecimiento profesional independientemente de su género, así como un ambiente inclusivo que valore la diversidad y promueva

el respeto mutuo", asegura Paola Díaz, Senior Manager Ingeniería y Minería en Robert Walters Chile.

"Las mujeres de hoy no tienen que renunciar a su identidad para ser exitosas. En cambio, esperan que las culturas organizacionales se adapten a la diversidad y sean inclusivas con todos los géneros", plantea Machado. A lo que Díaz complementa que las políticas de maternidad y los beneficios para asegurar la continuidad en la empresa durante ese período y facilidades para su reincorporación también han tomado relevancia.

Una demanda que en el caso local ha buscado ser atendida especialmente por las empresas reconocidas en el ranking Employers for Youth (EFY). En el

caso de Zurich Santander Chile, Araceli Vázquez, Chief Operations & Technology Officer de la compañía afirma que su foco en las necesidades de las personas es clave para lograr atraer a las nuevas generaciones, y acota que un ejemplo de ello son los programas de prácticas y trainee, junto a un "alto porcentaje" de movilidad entre los equipos, lo que permite crecer profesionalmente y ampliar conocimientos.

Francisca Valles, gerente de Personas en Lider Bci, destaca la importancia de la flexibilidad y todas las iniciativas asociadas a ella que "permiten que las mujeres jóvenes se sientan tranquilas de poder no solo buscar ser exitosas profesionalmente, sino también en sus vidas personales".

PUBLIRREPORTAJE

Apostando por la diversidad y la equidad de género

Accenture ha desarrollado desde hace casi tres décadas iniciativas para promover la inclusión y diversidad en la organización. Un trabajo que los posiciona hoy como una de las Mejores Empresas para Mujeres Profesionales sub-35 en Chile.

Desde el año 1995 que Accenture ha trabajado en estrategias que promueven la diversidad e inclusión entre nuestros colaboradores. Las metas son ambiciosas, porque al 2025 esperan que el 50% de sus trabajadores sean mujeres, con mínimo un 30% en cargos ejecutivos.

Para alcanzar estas metas, han implementado programas e iniciativas que hacen parte de su estrategia organizacional y que les permiten activamente progresar hacia la equidad de género. Actualmente se han implementado diversas acciones con sus colaboradores como flexibilidad laboral con foco en la corresponsabilidad parental, equidad salarial, y promoción de liderazgo y desarrollo profesional, con el fin de avanzar hacia una cultura más equitativa. También trabajan con aliados estratégicos que, entre otras cosas, permiten reducir la brecha de género de mujeres en carreras STEM y el desarrollo de programas sociales de



International Women's Day
Nuestras fortalezas impulsan el cambio

capacitación.

"Queremos que el talento que reclutamos sea lo más diverso posible. Estamos convencidos que la fuerza laboral del futuro es una en la que exista equidad de género", comenta Sandra Barros, Managing Director y Sponsor de Equidad de Género en Accenture Chile. "Como parte de nuestro compromiso, hemos establecido metas claras que hoy nos permiten ser una de las Mejores Empresas para Mujeres Profesionales sub-35 en Chile" agrega la vocera.

PUBLIRREPORTAJE

LIDER BCI

Compromiso con la inclusión y la diversidad

Con una fuerza laboral compuesta en un 65% por mujeres, Lider Bci apuesta por un desarrollo profesional constante, en equilibrio con la vida personal.

Con una propuesta de trabajo caracterizada por la excelencia, respeto, servicio e integridad, Lider Bci posee un profundo compromiso con una cultura y una sociedad que valore la inclusión y la diversidad en todas sus formas.

El 46% de los cargos gerenciales son ocupados por mujeres. "Estos indicadores son fruto del trabajo que hace años venimos potenciando en donde el valor de cada colaborador viene dado por su trabajo y no por quién es, de dónde viene, o su género. En Lider Bci valoramos a todos los colaboradores por sus contribuciones individuales, logrando tener una Cultura de desarrollo profesional constante, sin límites, y evitando las etiquetas", explica Francisca Valles

Spröhnle, Gerente de Personas Lider Bci.

La clave es entender el valor que tanto la inclusión como la diversidad tienen para la organización, haciendo de las iniciativas internas que las promueven un pilar fundamental. El resultado es una empresa sumamente atractiva para sus colaboradoras.

"Sin duda que la flexibilidad y todas las iniciativas asociadas a ella permiten que las mujeres jóvenes se sientan tranquilas de poder no sólo buscar ser exitosas profesionalmente si no también en sus vidas personales, como deportistas, mamás, hijas, amigas, etc.", agrega Francisca Valles Spröhnle, Gerente de Personas Lider Bci.



Bci encabeza el ranking como la mejor empresa para el talento femenino joven en Chile

El banco fue reconocido por Employers for Youth en el primer lugar dentro de una encuesta que destaca la creación de entornos laborales favorables para las mujeres profesionales menores de 35 años.

Bci, en su compromiso por potenciar la equidad de género, recientemente obtuvo su primer lugar en el Ranking Employers for Youth Talento Femenino (EFY Fem 2023). Este reconocimiento es otorgado producto de la segunda medición realizada en esta materia por EFY, una organización que reconoce y premia a empresas destacadas por su avanzada implementación de las mejores prácticas laborales, generando impacto a través de la adopción de espacios de trabajo innovadores.

El primer lugar de Bci en el ranking EFY Fem 2023 refleja la responsabilidad continua de la organización en la creación de entornos laborales inclusivos y favorables para el desarrollo de mujeres jóvenes profesionales. La encuesta que consideró las respuestas de más de 6.600 mujeres profesionales con más de tres meses en sus empresas, abarcó diez dimensiones claves de EFY. Entre ellas, se evaluaron aspectos como la igualdad de oportunidades, la diversidad, y el apoyo al crecimiento profesional.

“Estamos conscientes de poner a las personas en el centro de todas nuestras acciones. Nos esforzamos constantemente por inspirar un sentido de orgullo y pertenencia entre todos nuestros colaboradores, reconociendo la importancia de fomentar un entorno inclusivo y respetuoso. Por eso, nos alegra este reconocimiento que refleja a Bci como un espacio atractivo para el desarrollo de mujeres sub 35, brindando un sólido apoyo hacia su crecimiento profesional y personal”, comenta Pablo Jullian, Gerente Gestión de Personas Bci.

En la encuesta participaron 95 empresas en Chile, y solo 48 lograron calificar en el ranking EFY FEM. Bci no solo aseguró el primer lugar en el listado, sino que también destacó en otras dos categorías importantes: en el ranking EFY TOM Preferencia General, la entidad se ubicó en el 4to lugar (anteriormente en el 6to), y en EFY Tech alcanzó el 5to puesto (anteriormente en el 8vo).

Este reconocimiento evidencia la convicción de toda la organización por hacer empresa de una forma responsable, generando un impacto social positivo a través de entornos laborales inclusivos y favorables para el desarrollo integral de todas las personas. La organización trabaja continuamente para



Pablo Jullian, Gerente Gestión de Personas Bci.



60 colaboradoras de Bci que finalizaron el programa “Mujeres Líderes para los desafíos del futuro”, espacio para reflexionar sobre el liderazgo y el cumplimiento de objetivos desde una perspectiva femenina en el banco.

fortalecer su compromiso con un ambiente de trabajo que inspire y apoye el crecimiento de todos sus colaboradores.

En ese sentido, Jullian agrega que “seguiremos trabajando arduamente para ser una

empresa líder en la promoción del talento femenino y en la creación de espacios donde todas las personas puedan alcanzar su

máximo potencial. Creemos firmemente que la diversidad y la equidad son fundamentales para el éxito de nuestra organización”.

Transformando el liderazgo femenino

Bci, a través de su Gerencia de Gestión de Personas, se comprometió con un ambicioso objetivo para aumentar significativamente la presencia de mujeres en roles gerenciales: tener un 30% de mujeres en posiciones de liderazgo para el año 2025. Esta iniciativa busca acelerar el desarrollo del talento femenino en la organización, creando un entorno organizacional estimulante y promotor que garantice la visibilidad y el progreso de las mujeres hacia roles gerenciales.

Como parte integral de esta estrategia, el banco ha implementado acciones concretas para potenciar el ascenso de mujeres a posiciones gerenciales, incluyendo un programa de mentorías especializadas. Este programa tiene como objetivo proporcionar un apoyo específico al desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para impulsar la carrera de las mujeres líderes en Bci.

Estas mentorías, junto con otras acciones de impulso al desarrollo del talento femenino como becas, ternas gerenciales, talleres mixtos de sesgos inconscientes, no solo contribuyen al crecimiento personal y profesional de las participantes, sino que también impactan positivamente en sus equipos y en la organización en su conjunto. Así, Bci reafirma así su compromiso

con la equidad de género y la creación de un liderazgo diverso y sólido que refleje la riqueza de perspectivas y talentos dentro de la empresa.