

SELLO IGUALA CONCILIACIÓN: 10 AÑOS FOMENTANDO LA EQUIDAD EN CHILE

La certificación creada por el SernamEG busca impulsar la igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para todos los trabajadores del país. La adopción de prácticas como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la corresponsabilidad están entre los principales hitos de las empresas certificadas.

Uno de los nudos estructurales de la inequidad de género está dado por la desigual distribución de las labores de cuidado y el trabajo doméstico no remunerado. Es algo que ONU Mujeres y otras organizaciones vienen advirtiendo desde hace varios años, un aspecto que limita de manera significativa el ingreso de las mujeres al mercado laboral y la posibilidad de desarrollar plenamente su liderazgo y proyectos de vida.

“Tratar a todos los hombres y mujeres de forma igualitaria en el trabajo, respetar los derechos humanos y promover espacios de no discriminación es un aspecto fundamental para cerrar las brechas de género e impulsar el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres”, manifiesta la jefa de oficina de ONU Mujeres en Chile, Gabriela Rosero.

Ese es precisamente uno de los aportes del Sello Iguala Conciliación, reconocimiento otorgado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) a instituciones que cumplen con la norma 3262:2021, referida a los sistemas de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que aplican los criterios de la certificación. Este año, el sello cumplió una década fomentando la igualdad de género e impulsando cambios profundos en organizaciones de los sectores público y privado.



“En estos diez años, el Sello Iguala Conciliación ha sido entregado a 83 organizaciones, consolidando una estructura que permite abordar las brechas de género mediante un sistema de gestión que fomenta la igualdad y la conciliación”, destaca el SernamEG. El organismo añade que uno de sus principales hitos ha sido la adopción de prácticas como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la corresponsabilidad: “Han mejorado significativamente la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores”.

WOM es una de las empresas que cuenta con el sello, luego de certificarse en la norma 3262 en junio de 2022, recibiendo la recertificación en 2023 y 2024. La directora de Valor Humano de la firma, Bárbara Parejas, comenta que el objetivo era “ir más allá” de lo que ya estaban haciendo por nivelar la cancha laboral para sus trabajadores, “con foco en disminuir brechas, potenciar el desarrollo del talento femenino y empujando un ambiente laboral más equilibrado y justo”.

Mayor evolución

La presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda, pone en relieve los resultados del primer levantamiento de información sobre la implementación de la norma, encargado por el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad

aumentó tanto el uso como la valoración de medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo o permisos especiales para todos los colaboradores.

“Si bien ha habido avances, considero que el número de empresas que ha desarrollado tanto el proceso de implemen-

cación de la forma en la que se realiza este proceso, de tal manera que se puedan ir quemando etapas y las empresas puedan ir evolucionando a medida que avanzan en el cumplimiento de los distintos requisitos e indicadores”, declara Sepúlveda.

Por ello, el objetivo de SernamEG es ampliar el número de organizaciones certificadas y fortalecer el monitoreo de las políticas implementadas en la materia. “Se espera que más empresas y reparticiones públicas adopten estas herramientas, y que el Sello Iguala Conciliación continúe siendo un pilar fundamental en la promoción de una cultura organizacional basada en la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar”, expresan desde el servicio.

128

ORGANIZACIONES

HAN IMPLEMENTADO LA NORMA 3262, Y 83 DE ELLAS CUENTAN CON EL SELLO IGUALA CONCILIACIÓN, SEGÚN DATOS DE SERNAMEG.

de Género, que reveló que el 84% de las instituciones que se certificaron aumentaron la percepción de igualdad en las condiciones y oportunidades que se ofrecen para hombres y mujeres, mientras que un 78% declaró que

tación de la norma, como de la certificación y obtención del Sello Iguala todavía es muy pequeño si uno considera el universo total, lo que nos hace preguntarnos si hacia adelante debiese existir una modifi-

¿LOGRAN LAS ÚLTIMAS POLÍTICAS LABORALES PROMULGADAS LOS EFECTOS DESEADOS EN LOS TRABAJADORES?

El Núcleo Milenio en Política Laboral y Vida Familiar y Colectiva está trabajando en un estudio que busca medir los impactos de la aplicación de dos normativas clave y recientes en materia laboral. POR SOFÍA PREUSS

La ley que concilia la vida laboral, familiar y personal y la que redujo la jornada laboral a 40 horas son dos iniciativas que buscan ampliar y mejorar los derechos laborales, promulgadas recientemente en Chile. También, el más reciente objeto de estudio del Núcleo Milenio en Política Laboral y Vida Familiar y Colectiva (Labofam).

La iniciativa, financiada por la ANID, ya se encuentra trabajando en la medición de los impactos de la aplicación de ambas políticas, no solo en las relaciones laborales -como la satisfacción en el trabajo y la disposición a parti-



cipar en sindicatos- sino también en la vida familiar de los trabajadores del país.

El académico de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile y director del estudio, Pablo Pérez, define que estas políticas representan cambios significativos en la legislación laboral chilena, buscando facilitar la conciliación entre trabajo, vida personal y familiar. Sin embargo, a pesar de sus objetivos positivos, declara que no existe un consenso claro sobre si este tipo de normativas realmente logran los efectos deseados.

“La investigación internacional ha arrojado resultados mixtos, sugiriendo que en algunos casos podrían incluso reforzar desigualdades existentes, como las de género en la distribución de tareas domésticas”, explica Pérez.

¿Cómo medirán el impacto? A lo largo de tres años, y a través de

una estrategia metodológica mixta basada en un diseño longitudinal cuantitativo y cualitativo, el Labofam analizará si la reducción de la jornada de trabajo y el teletrabajo favorecen o no el involucramiento de los trabajadores en instancias políticas o comunitarias, entre otras materias.

Según detalla el académico, el proyecto propone un enfoque interdisciplinario que integra perspectivas tanto de la sociología, como de la antropología, economía y el derecho, lo que se ve reflejado en la composición del equipo de investigadores y en el diseño de los instrumentos de recolección de datos, que incorporan conceptos y enfoques de estas disciplinas.

Este estudio es oportuno, sostiene, ya que Chile ofrece una oportunidad única para investigar los efectos pues las políticas se están implementando de manera gradual y reciente. “Esto permite a los investigadores observar y analizar los cambios desde su inicio, proporcionando valiosos insights sobre cómo se desarrollan y evolucionan los impactos de estas políticas a lo largo del tiempo”, enfatiza Pérez, mientras puntualiza que esperan generar conocimiento original y relevante sobre los efectos de las políticas de conciliación trabajo-familia del país.

PUBLIRREPORTAJE

FLS

FLS Y LA NORMA 3262:

Procurando el bienestar y el desarrollo del talento humano

Con esta norma la compañía busca aumentar la participación femenina en la industria, al igual que proporcionar un entorno laboral seguro y acogedor para que todos y todas puedan desarrollarse y crecer tanto a nivel personal como profesional.

Reconocer y fortalecer la equidad en el espacio laboral ha sido uno de los pilares estratégicos de FLS. En esta línea, la empresa proveedora de equipos y soluciones para el *flowsheet* completo de la minería, en abril de este año revisó su proceso de cumplimiento de la Norma Chilena (NCh) 3262, cuya certificación fue completada en marzo de 2023 y la cual está enfocada en impulsar la equidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo específicamente la participación laboral femenina y la corresponsabilidad parental.

En este sentido, la compañía se ha hecho cargo de estas necesidades, yendo incluso más allá de lo establecido. Precisamente, uno de sus compromisos fundamentales apunta a crear un lugar de trabajo diverso e integrador en el que todos y todas tengan espacio para crecer, desarrollarse y contribuir en un entorno seguro y acogedor, libre de acoso, intimidación o discriminación, independientemente de su personalidad, sexo, edad, origen étnico o nacional y creencias religiosas, discapacidad, orientación política o sexual y situación familiar.



Para Edwin Vildósola, presidente FLS Sudamérica, este enfoque impulsado por la propia empresa busca que todos sus colaboradores y colaboradoras puedan desempeñarse tranquilamente en sus funciones y logren conciliar sus diversos roles como personas, otorgándoles un trato justo y digno basado en el respeto y a fin de lograr una mayor diversidad.

En particular, el ejecutivo pone el acento en incrementar la participación femenina en las operaciones, siendo un eje relevante de la estrategia de la compañía. “Si bien estamos

conscientes de que la incorporación de mujeres no avanza a la velocidad que quisiéramos, nos hemos propuesto seguir consolidándonos como un lugar atractivo para trabajar, donde las mujeres pueden crecer profesionalmente gracias a nuestra política que favorece la corresponsabilidad. Estamos convencidos de que el talento femenino es un verdadero aporte al desarrollo de nuestra industria”, afirma Edwin Vildósola, añadiendo que FLS ya se encuentra trabajando en la obtención del Sello Igual – Conciliación.

PUBLIRREPORTAJE

Los Héroes: Referente en Igualdad de Género y Conciliación Laboral tras implementar la Norma NCh3262

El impacto de este enfoque inclusivo se refleja tanto en el ambiente interno como en la calidad de servicio y cercanía con sus afiliados y afiliadas, en línea con una cultura corporativa comprometida con el desarrollo social para que más personas puedan vivir mejor.

Los Héroes ha sido una de las organizaciones pioneras en la implementación de la Norma Chilena NCh3262 de Igualdad de Género y Conciliación. Desde su certificación en 2020, y la obtención del Sello Iguala Conciliación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la institución ha avanzado en un proceso de transformación cultural que continúa consolidándose con beneficios tangibles tanto para sus colaboradores y colaboradoras, como para sus afiliados y afiliadas.

"Sentimos orgullo de ser una organización que ha tomado este tema de forma seria, haciendo que el enfoque de género sea transversal en todos nuestros procesos y que nos ha convertido en referentes en inclusión, equidad y conciliación", destacó Verónica Villarroel, gerenta de Personas y Comunicaciones de Los Héroes.

Uno de los avances destacados ha sido la presencia femenina en cargos de responsabilidad y en procesos de selección. Actualmente, un 56% de las postulaciones en la empresa son mujeres y se ha logrado equilibrio en las contrataciones. Además, el 43% de los cargos de responsabilidad están ocupados por mujeres, lo que acerca a Los Héroes a la paridad de género.

Estas políticas inclusivas han tenido resultados

que se reflejan en el clima laboral. Un 84% de los colaboradores y colaboradoras considera que los procesos de selección, capacitación, promociones y fijación de renta se realizan con una perspectiva de equidad. A su vez, el 94% de los trabajadores y trabajadoras cree que la organización promueve y valora la diversidad, mientras que un 89% afirma trabajar en un ambiente libre de discriminación.

Importante Hito

El 2023 marcó un nuevo hito para Los Héroes al dar paso a un segundo nivel de gestión cultural de la Norma NCh3262, enfocado en la erradicación y prevención de la violencia en todas sus formas. En ese sentido, se exhiben avances como el fortalecimiento de los canales de denuncias con un equipo multidisciplinario especializado, acciones de sanción y reparación para garantizar la tolerancia cero.

Este enfoque no solo busca proteger a colaboradores y colaboradoras, sino también concientizar sobre el impacto de la violencia en la salud mental, el desarrollo profesional y las relaciones interpersonales.

"Nuestra contribución social en esta segunda etapa estará centrada en visibilizar las diferentes

formas de violencia por razón de sexo o género, trabajando junto a empresas líderes del ODS 5 de Pacto Global Chile y con el apoyo de SernamEG", añadió Verónica Villarroel.

El impacto de este enfoque inclusivo se refleja también en la calidad de servicio y cercanía con sus afiliados y afiliadas, en línea con el compromiso de Los Héroes con el desarrollo social para que más personas puedan vivir mejor.

Ello ha llevado a que Los Héroes haya sido galardonada por tres años consecutivos con el Premio Nacional de Satisfacción de Clientes Procalidad.

Junto a los avances en igualdad de género, Los Héroes fue reconocida en 2023 por su enfoque en el bienestar integral de sus colaboradores y colaboradoras con el segundo lugar en la categoría grandes corporaciones del Estudio "Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo 2023", que lidera Fundación Chile Unido.

Próximos desafíos

De cara al futuro, Los Héroes se ha comprometido a seguir avanzando en tres áreas clave: la erradicación de la violencia de género, la promoción de la salud preventiva femenina a



La organización ha sido reconocida por tres años consecutivos con el Premio Nacional de Satisfacción de Clientes Procalidad en la categoría Cajas de Compensación, gracias a su calidad de servicio que es respaldada por una red de 160 sucursales en todo el país.

través de campañas de detección precoz del cáncer de mama y el bienestar financiero para mujeres vulnerables.

Este último eje ha sido posible gracias al financiamiento internacional otorgado por la Corporación Financiera Internacional (IFC), que ha permitido a Los Héroes otorgar acceso a inclusión financiera a través de créditos sociales a mujeres de bajos ingresos en todo el país.



La igualdad de género es nuestro sello.

¡Ya son 10 años!

Somos la primera caja de compensación en estar certificada en la Norma Chilena NCh3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Nuestro enfoque de género es transversal en todos nuestros procesos, mejorando la calidad de vida de nuestros colaboradores/as y afiliados/as.

Seguimos avanzando en nuevos desafíos por un mejor país para todos y todas.



“A PESAR DE LOS AVANCES HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, AÚN PERSISTEN DESAFÍOS SIGNIFICATIVOS”

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por su sigla en inglés) impulsados por ONU Mujeres, buscan proporcionar un marco holístico para que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de más mujeres en sus operaciones y en la comunidad. “Hemos visto un aumento sostenido en la adhesión por parte de las empresas”, destaca la jefa de Oficina de ONU Mujeres, Gabriela Rosero, mientras detalla que en Chile ya son más de 220 empresas las que hoy conforman esta comunidad.

Bajo su perspectiva, los siete principios WEPs son el vehículo principal para la implementación corporativa de la igualdad de género de la Agenda 2030 y además, representan una plataforma

La jefa de Oficina de ONU Mujeres, Gabriela Rosero, destaca el aumento sostenido en la adhesión de empresas en Chile a los principios WEPs. No obstante, advierte que todavía hay barreras estructurales que perpetúan la discriminación y la inequidad.

POR ANDREA CAMPILLAY

poderosa para compartir experiencias y lecciones aprendidas sobre cómo la igualdad de género puede aportar a las empresas en su rendimiento y rentabilidad.

Sin embargo, plantea que “a pesar de los avances hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, aún persisten desafíos significativos”. Con eso hace alusión a las barre-

ras estructurales que perpetúan la discriminación, las normas sociales y las relaciones desiguales de poder que limitan la participación de las mujeres y el desarrollo de su

carrera profesional, a lo que suma problemáticas que continúan siendo críticas para la sociedad como, por ejemplo, la violencia de género, la brecha salarial, el ac-

ceso a la educación y a recursos económicos.

Por esto, señala que desde ONU Mujeres creen que para lograr los objetivos planteados, es necesario derribar estas desigualdades a nivel sistémico, implementar políticas transformadoras y asegurar un compromiso global más sólido y sostenido. “Vemos también con especial atención que un nudo estructural crítico a abordar es la desigual distribución de las labores de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado, el que representa un aporte de más de un 25% del PIB del país y es realizado en más de un 70% por las mujeres, limitando sus posibilidades de acceso al mercado laboral y a posiciones de liderazgo”, complementa.

Finalmente, sobre los pasos a seguir para seguir promoviendo el empoderamiento de las mujeres en el país, apunta que hoy las empresas son más conscientes de que sus stakeholders valoran los esfuerzos relacionados con el impacto social que generan, por lo que el foco debe estar en “abordar las brechas de género, por medio de instrumentos, principios y metodologías validadas” que les permiten construir una dimensión de género para la sostenibilidad corporativa, aportando atributos altamente diferenciadores y valorados por la sociedad.



PUBLIRREPORTAJE

37% DE INCLUSIÓN FEMENINA EN POSICIONES DE LIDERAZGO Y ASPIRA AL 50% EN 2026

En Brink's creen firmemente que un equipo diverso potencia sus fortalezas

Con varias iniciativas en marcha, la compañía busca lograr un impacto positivo en los resultados del negocio. “Estamos completamente seguros de que la diversidad e inclusión no solo son positivas para nuestro negocio, sino que además son lo correcto ya que nos hacen mejorar como sociedad”, afirma Marcela Lovat, Directora de Personas.

Para Brink's la diversidad e inclusión son parte de sus valores corporativos. No solo lo tiene declarado, sino también se vive día a día con acciones concretas y con metas que se ha puesto. “Adherirnos a los principios WEPs es una forma de demostrar nuestro compromiso real de promover medidas en pro de la inclusión al interior de la empresa”, enfatiza Marcela Lovat, Directora de Personas en Brink's.

Otras acciones con las que buscan impulsar la participación de mujeres en puestos de liderazgo y aumentar la participación femenina en la compañía, son las tendientes a incorporar mujeres en cargos tradicionalmente masculinos como los vigilantes privados.

“La incorporación de mujeres como vigilantes privados es una iniciativa que comenzó en 2022, con el ingreso de cuatro mujeres, para formar parte de las tripulaciones de nuestros camiones blindados. Hoy en día tenemos más de 30 mujeres como vigilantes privados e incluso una de ellas se acaba de certificar como VP Líder de Ruta”, cuenta la ejecutiva.

Y es que, la empresa cree firmemente que la industria de la seguridad se beneficia de la presencia femenina, ya que la fuerza física no es el único requisito necesario. Los tiempos han cambiado y el sector requiere un amplio abanico de competencias que abarcan tanto la comunicación interpersonal, como también la



“La diversidad nos ayuda a comprender mejor a nuestros grupos de interés, a los clientes y al mercado”, dice Marcela Lovat.

resolución de problemas, la gestión de crisis, entre otras, campos que no son exclusivos para el género masculino.

Para lograrlo, comenta la Directora, se han desplegado planes de capacitación y de comunicación sobre diversidad e inclusión. También, este año realizó el primer círculo de mentorías para mujeres gerentes, el cual tenía como propósito aumentar la confianza de estos talentos femeninos y crear redes de apoyo, utilizando de marco los principios de los WEPs. “Estas acciones, nos han permitido aumentar nuestro porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales de 17% a 30%”, asegura

Ahora, sus desafíos apuntan a seguir crecien-

do en la inclusión de mujeres. La compañía a nivel global se ha propuesto como meta llegar a un 50% de mujeres en posiciones de liderazgo para el 2026. En Chile, en estos momentos nuestra presencia femenina es de 34% en todos los niveles y 37% en posiciones de liderazgo. Si bien la participación de mujeres en nuestra empresa ha aumentado en los últimos años, aún tenemos espacio de crecimiento”, explica Marcela Lovat.

Además, la empresa está capacitando a toda su gente en materias de DEI (Diversidad, equidad e inclusión), para que así avanzar culturalmente en la manera en que se relaciona en una industria que ha sido tradicionalmente masculina.



OMNICOM MEDIA GROUP (OMG) CHILE

Marcando el camino para construir una sociedad más justa y equitativa

Convencidos y convencidas de la importancia de aportar a una sociedad más equitativa, OMG adhiere a los principios WEPs implementando iniciativas que promueven la equidad de género. En ese marco, destaca el testimonio de tres mujeres que son parte de sus Agencias en Chile, quienes dan cuenta de su historia de desarrollo profesional en la red de Agencias y cuáles son los desafíos que tienen por delante.

Daniela Barra, General Account Director en DDB: “Ser un referente en la Industria”

Lo que realmente ha sido clave para mi crecimiento es el **ambiente de apoyo** que he encontrado. Este entorno, donde se fomenta la autonomía, la confianza y sobre todo el trabajo colaborativo, ha sido crucial para mi evolución en DDB (Agencia Creativa del grupo OMG Chile). Sigo aprendiendo cada día y enfrentando desafíos que me impulsan a ser una mejor líder y ojalá el día de mañana convertirme en un referente para las generaciones que siguen y poder ser un aporte real a la industria.

Uno de los mayores desafíos es **romper con los estereotipos de género** arraigados y garantizar que los procesos de selección y promoción sean realmente equitativos. Esto implica revisar continuamente nuestras políticas internas, sensibilizar a todos los colaboradores sobre los sesgos inconscientes y asegurarnos de que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para liderar y tomar decisiones estratégicas.

Mi mensaje para las mujeres que nos leen es claro: **su voz y su talento son fundamentales para el éxito de nuestra industria**. No duden en tomar el lugar que les corresponde en la mesa, en levantar la mano para proponer ideas y en apoyarse mutuamente para crecer. Estamos en un momento histórico donde la equidad de género ya no es una meta lejana, sino un compromiso que estamos materializando día a día. Sigamos buscando oportunidades, confiemos en sus capacidades, y por sobre todo apóyense unas a otras. El futuro de la industria también está en sus manos.



Araceli Ortiz, Integration Director en Hearts & Science: “Un lugar donde las mujeres pueden evolucionar y crecer”

Mi camino durante estos siete años en OMG ha estado lleno de aprendizaje y evolución constante, tanto a nivel personal como profesional. He tenido la oportunidad de asumir nuevos desafíos y crecer junto a un equipo que valora la colaboración y a las personas. Sin embargo, mi caso no es el único, sino que dentro de las Agencias mis pares que también son mujeres, han evolucionado en el camino y ahora están en posiciones de liderazgo, fruto de su trabajo, constancia y compromiso.

Aún tenemos varios desafíos por delante, creo que uno de los más importantes es seguir trabajando para erradicar los sesgos inconscientes que muchas veces pasan desapercibidos, pero que influyen en la toma de decisiones. También es clave fortalecer las políticas que fomenten un equilibrio entre la vida laboral y personal, algo que afecta especialmente a las mujeres, quienes a menudo asumimos múltiples roles.

Es esencial reconocer el valor de nuestras experiencias y habilidades. A veces, dudamos o sentimos que no estamos listas para ciertos retos, pero tenemos todo lo necesario para seguir creciendo y alcanzar nuestras metas. **Mi consejo es que se rodeen de mujeres que las inspiren y apoyen, creen comunidad y no caer en el famoso “síndrome del impostor”.**

Marcela Robledo, General Manager PHD & OMG Strategy: “Nuevas generaciones con un nuevo mindset de inclusión”

El futuro de la industria también está en sus manos. Estos casi 14 años en OMG, me han permitido capitalizar toda mi trayectoria profesional y liderar equipos de gran valor, tanto desde su calidad humana, como de los resultados obtenidos. Esto me llena de orgullo y satisfacción, generando **equipos con motivación e inspirados en una forma de trabajo basada en la excelencia**. Para que todo esto suceda, es fundamental contar con una cultura donde las oportunidades no tengan sesgos.

No solo basta con construir una cultura, sino que es necesario mantenerla viva y vigente. Para esto es prioritario estar constantemente atentos a las posibles barreras que puedan ir apareciendo, en algunos casos por nuevos liderazgos o simplemente por cambios en los integrantes de una comunidad laboral. Nutrir y dar visibilidad de la importancia de este tipo de culturas es una tarea que debe seguir construyéndose y alimentando.

Creo que **hay un cambio generacional donde veo a jóvenes con una definición muy clara de inclusión y equidad**. Con una capacidad admirable de identificar y por ende de bloquear prácticas que antes estaban normalizadas. Para quienes no tuvieron esa formación les diría que se abran a este cambio y lo apoyen. No hay peor barrera para avanzar que el auto boicot.



PERSPECTIVA DE GÉNERO: POR QUÉ ES NECESARIO CONSIDERAR LAS DIFERENCIAS

El concepto busca, según los expertos, ajustar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, por lo que se vuelve fundamental un esfuerzo conjunto para su implementación.

POR SOFÍA PREUSS

En 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, desarrollada por las Naciones Unidas, planteó la incorporación de la perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género.

De tal forma, 189 países adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, iniciativa que constituye un programa a favor del empoderamiento femenino y establece una serie de objetivos estratégicos y me-

didadas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad en 12 esferas cruciales: economía, educación, violencia, pobreza, entre otros. "Este concepto se instaló con el objetivo de proporcionar una herramienta de análisis para observar y comprender las realidades sociales en torno a las construcciones de género y, a partir de eso, diseñar e implementar políticas públicas", señala la

liderazgo. "Es muy necesario porque al visibilizar las desigualdades se construyen entornos más justos, con mayor valor social y económico para todas y todos", dice.

Cambio cultural

Al poner el foco en la relación entre hombres y mujeres, es

crucial reconocer

cómo ciertas iniciativas de políticas públicas afectan de manera particular a este último grupo, señala la directora del Women Economic Forum Chile, Nicole Verdugo. "Adoptar esta perspectiva nos permite entender y abordar las desigualdades y desafíos que enfrentan las mujeres en diversos ámbitos", indica.

Es por ello que la ejecutiva señala como fundamental la aplicación de este enfoque en diversas áreas, lo que debe reflejarse tanto en las políticas públicas -mediante leyes, normativas y regulaciones que promuevan esta visión- como en las políticas empresariales. "Es esencial que enfoquemos nuestras legislaciones en reconocer cómo afectan de manera diferente a mujeres y hombres, incentivando una forma distinta de abordar la creación de normas", sostiene.

Sin embargo, Verdugo enfatiza en que establecer normativas no es suficiente, sino que es necesario un esfuerzo conjunto que fomente "una verdadera conciencia y acción en este ámbito".

Para seguir su implementación, la fundadora y CEO de Mujeres del Futuro, Paula González, apunta que el principal desafío es cultural. "Toda 'nueva forma' implica educar en ella, mostrar el valor de comprenderla, de hacernos cargo, y de cómo nuestras acciones impactan", expone.

presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda.

La CEO y fundadora de Genias, Jimena Zapata, explica que la perspectiva de género es un enfoque que busca ajustar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres. Entendiendo que produce efectos en las oportunidades y derechos, señala que implica cuestionar los roles de género tradicionales y visibilizar cómo afectan la vida cotidiana, el acceso a recursos y la toma de decisiones. "Se trata de reconocer que no todos partimos desde la misma posición y

"Al visibilizar las desigualdades se construyen entornos más justos, con mayor valor social y económico para todas y todos", dice Jimena Zapata, de Genias.

que las mujeres, históricamente, hemos enfrentado barreras que limitan su participación plena en diversos ámbitos: desde el trabajo remunerado hasta el liderazgo y la política", expone.

En esa línea, Zapata sostiene que el concepto permite identificar y trabajar en las barreras estructurales y culturales que limitan el acceso equitativo a recursos, empleo, educación y

PUBLIRREPORTAJE

PAULA GONZÁLEZ, FUNDADORA Y CEO DE MUJERES DEL FUTURO®

"La importancia de educar en la igualdad de género"

Para la experta en cultura organizacional, atreverse a ser una Smart Woman® implica una transformación que busca conocerse, escucharse y liderar con identidad propia.

Tras concluir la 3a versión del Encuentro del Futuro, donde se trataron diversas temáticas que nos hacen sentir identificadas, entre ellas, "la culpa de tener tiempo", y reconocer que nuestro éxito no es suerte, Paula González, fundadora y CEO de Mujeres del Futuro®, enfatiza la necesidad de romper con los estereotipos de la mujer ejecutiva y exitosa que lo hace todo, a costa de su bienestar y salud mental.

"No se trata de pasar de un estereotipo a otro, sino de trabajar una transformación que erradique a la super woman y potencie una Smart Woman®, esa es una responsabilidad personal. Para ello es necesario un acompañamiento para la gestión del cambio, tanto en el ámbito individual como a nivel organizacional", destaca.

Para ello, la organización Mujeres del Futuro realiza tres viajes transformacionales cada año, acotados a 10 participantes, solo mujeres (ya están abiertas las inscripciones para 2025 en <https://www.mujeresdelfuturo.cl/>). También promueve el concepto de Cultura Smart en empresas, con asesorías orientadas a cuestionar los paradigmas del liderazgo y las formas de trabajo de los equipos, conectándolos con el propósito, promoviendo hábitos de productividad sanos, que impactan en la productividad, y cuidan el bienestar de los equipos.

"Si queremos promover la igualdad de género no basta con un manual, las empre-



Paula González, fundadora y CEO de Mujeres del Futuro®

sas tienen el deber de educar en la cultura que quieren, y entregar las herramientas que consideren necesarias. En esta lógica, cada persona también tiene un rol en ese cambio cultural, que es atreverse a ser fiel a sí misma, alzar la mano, poner límites y pedir lo que necesita para lograr su propio bienestar, beneficiando a la organización", asegura Paula González.

Talento femenino: Bci se consolida como marca empleadora destacada para las mujeres



Bci ha demostrado ser un referente en la industria, no solo por su liderazgo en el sector bancario, sino también con grandes avances en la gestión del talento femenino. La compañía cuenta con un 49,25% de colaboradoras, y en posiciones de liderazgo, hay un 37,95% de mujeres, lo que refleja su compromiso con la diversidad y la inclusión como parte de su estrategia, garantizando un contexto de trabajo equitativo para todo su equipo.

Reconocido como líder en innovación y buenas prácticas laborales, Bci se ha posicionado como una de las mejores empresas para trabajar en Chile, acumulando múltiples reconocimientos en esta área. Esto es el reflejo de una cultura de trabajo más empática, flexible y humana; que incentiva la creatividad, que desafía la forma de hacer las cosas y le permite a cada persona dejar su huella, potenciando la realización personal de cada uno y contribuyendo al crecimiento sostenible del país.

Claudia Ramos, líder de la División de Innovación, Data & Analytics, ha experimentado el respaldo de Bci en su desarrollo profesional en áreas STEM, tradicionalmente dominadas por hombres. Según ella, el éxito de las mujeres en estos sectores depende principalmente del respaldo y la confianza de la organización, del interés de las mujeres en este ámbito que ha ido en notable aumento, de la creación de redes de apoyo entre mujeres y líderes organizacionales y por supuesto de la implementación de políticas inclusivas. "Bci ha jugado un rol fundamental al promover la inclusión femenina en altos cargos y al desarrollar programas como el de Liderazgo Femenino, que ya ha beneficiado a más de 350 colaboradoras", señala la Líder, destacando que el compromiso de la empresa con las áreas STEM es un impulsor clave para que más mujeres asuman roles estratégicos en la industria.

Otro ejemplo destacado de este compromiso es la historia de Claudia Torres, actual Gerente General de Bci Asset Management, quien vivió una experiencia transformadora al asumir un cargo de liderazgo. Después de completar un MBA y con el deseo de formar una familia, Claudia recibió una oferta para liderar a su equipo, en momentos en que se encontraba embarazada. Al informar de su situación a su líder de ese entonces, éste valoró su dedicación, liderazgo y rendimiento, y le otorgó el puesto sin cuestionamientos. "En Bci he podido desarrollarme como profesional, pero también he encontrado el espacio y la flexibilidad para no renunciar a todos mis deseos personales", afirma Torres, subrayando el enfoque de la empresa en la conciliación.

Este compromiso se materializa en las numerosas alternativas que Bci ofrece para lograr que cada persona pueda integrar en armonía los distintos roles de su vida, tales como la modalidad de trabajo híbrido, el permiso maternal extendido, el permiso paternal adicional y el pago del salario completo durante el período de postnatal.



Claudia Ramos, Gerente División Innovación, Data & Analytics



Claudia Torres, Gerente General de Bci Asset Management.

Parte de la estrategia de Bci es escuchar y comprender las necesidades de sus colaboradores para establecer lineamientos que les permitan potenciar lo bueno de la vida con lo mejor del trabajo. En Bci, la diversidad de talentos, intereses y motivaciones de cada persona y el aporte que pueden hacer desde su autenticidad, son pilares fundamentales de su cultura, donde valoran el aporte único de

cada persona, fomentando un entorno inclusivo que promueve el talento femenino en todos los niveles.

La compañía impulsa el desarrollo del talento femenino con iniciativas como Mentoring de Talento Femenino, que fortalece las habilidades de mujeres líderes, y el Programa Mujeres para los Desafíos del Futuro, diseñado para acelerar el crecimiento estratégico de mujeres

hacia posiciones de toma de decisiones. Este enfoque ha llevado a Bci a obtener varios reconocimientos, como el premio "Valorando la maternidad" en los Latam Inclusive Tech Awards y el primer lugar en el ranking EFY FEM 2024 como la mejor empresa para el talento femenino en Chile y también alcanzó el cuarto puesto en el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco Talento).

La compañía impulsa el desarrollo del talento femenino con diversas iniciativas.



El proyecto, que espera su avance en el Senado, aspira a que los directorios de sociedades anónimas, abiertas y especiales fiscalizadas por la CMF no puedan exceder el 60% de personas de un mismo sexo. También, que exista una cuota mínima paritaria de manera gradual. POR SOFÍA PREUSS

LOS AVANCES Y PLANTEAMIENTOS DE LA LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS

En septiembre pasado, la sala de la Cámara de Diputados y Diputados aprobó el proyecto de Ley Más Mujeres en Directorios, que busca aumentar la participación de las mujeres en las mesas directivas de las sociedades anónimas, abiertas y especiales fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

El proyecto, que espera su avance en el Senado, plantea establecer una cuota mínima, paritaria y de aplicación gradual a través de un mecanismo mixto, lo que se hará en primera instancia con un cupos mínimos sugeridos durante los primeros seis años, para luego dar paso a una cuota requerida. "De esta forma, se busca salvaguardar algo muy importante también, que es el derecho de los accionistas de



determinar los directores de sus empresas", sostiene la presidenta de la Red Mujeres Alta Dirección (Redmad), María Ana Matthias.

Según el Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023, actualmente solo existe un 15,9% de participación de mujeres en los

directorios de las firmas supervisadas por la CMF. A esto se suma que cuatro de cada diez son "empresas cero", es decir, no cuentan con ninguna mujer en sus mesas directivas. "Aunque las cifras de participación de mujeres en directorios han ido al alza durante los últimos años, continúa

siendo baja comparativamente", señalan desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

En ese sentido, la propuesta tiene el potencial impacto de superar la actual barrera del 15% de participación de mujeres en los consejos directivos, señala la presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda, y con ello "lograr acercarnos más a los niveles de representación de la OCDE".

Reducción de brechas

"La teoría spillover evidencia que una mayor presencia femenina en los directorios se correlaciona positivamente con una mayor participación en la alta gerencia, es decir, mejoran las condiciones para que otras mujeres puedan desarrollarse dentro de la organización y alcanzar la primera línea", señala la presidenta ejecutiva de ChileMujeres, Francisca Jünemann.

A juicio de la CEO y fundadora de Genias, Jimena Zapata, la participación femenina en los directorios es clave para lograr una mayor diversidad e inclusión. "Permite incorporar visiones distintas y enriquecedoras que impulsan la innovación y perspectivas complementarias", sostiene, lo que a su vez, se vuelve un paso para acortar la brecha de género en el liderazgo corporativo.

PUBLIRREPORTAJE

SKIC 65 Años Construyendo Futuro: Liderazgo Femenino que Transforma la Industria



En 2025, Sigdo Koppers Ingeniería y Construcción (SKIC) celebrará 65 años de trayectoria en la construcción y montaje industrial, consolidándose como un referente en proyectos de minería, energía y otros sectores clave. Su prestigio no solo radica en la excelencia técnica de sus obras, sino también en su capacidad de evolucionar y liderar transformaciones significativas en la industria.

Este 2024 marca un hito histórico para SKIC con la designación de Caroline Vender como la primera mujer CEO en la industria, un logro sin precedentes en un sector tradicionalmente masculinizado. Este nombramiento refleja el firme compromiso de los directores de SK, abriendo nuevas oportunidades para que más mujeres asuman roles estratégicos de liderazgo dentro de la organización.

"Como mujer en la alta gerencia de SKIC, creo firmemente que la diversidad de género en roles de liderazgo no solo es posible, sino esencial para el éxito de las organizaciones. Este cambio abre nuevas oportunidades para otras mujeres en sectores históricamente dominados por hombres", afirma Caroline Vender.

Con más mujeres integrándose en cargos



Entre 2023 y 2024, SKIC impactó a 2.752 mujeres de distintas regiones del país, demostrando su compromiso con el crecimiento profesional femenino y con la creación de una industria más equitativa.

ejecutivos, SKIC fortalece su gestión y demuestra que un liderazgo inclusivo es clave para seguir construyendo proyectos de alto impacto. La diversidad en la toma de decisiones no solo mejora la capacidad de enfrentar desafíos en un sector tan competitivo, sino que también posiciona a la empresa como un referente en innovación y sostenibilidad.

El compromiso de SKIC con la inclusión

femenina se refleja en el aumento sostenido de contrataciones de mujeres en los últimos años y en la creación de espacios para su participación activa en la construcción. "Las mujeres aportan perspectivas y enfoques únicos, y esta diversidad de pensamiento enriquece nuestra capacidad para enfrentar desafíos", destaca Caroline.

La empresa ha impulsado capacitaciones para la comunidad a lo largo de todo Chile enfocadas en mujeres, con el objetivo de desarrollar habilidades en diversas áreas técnicas y operativas. Entre 2023 y 2024, SKIC impactó a 2.752 mujeres de distintas regiones del país, demostrando su compromiso con el crecimiento profesional femenino y con la creación de una industria más equitativa.



Caroline Vender, CEO SKIC

En Brasil, se desarrolló el programa "Mujeres Soldadoras" donde se capacitó a 50 mujeres en una profesión demandada en la región y que tiene poca representación femenina. Las estudiantes lograron continuidad al integrarse a nuestros proyectos.

Uno de los principales desafíos sigue siendo romper los estereotipos tradicionales y superar barreras invisibles, como el "techo de cristal", que dificultan el acceso de las mujeres a los niveles más altos de las organizaciones. Por ello, SKIC trabaja en la implementación de nuevas prácticas de contratación y en la promoción de una cultura interna inclusiva y equitativa, que motive y retenga el talento femenino a largo plazo.

Con una visión estratégica y sostenible, SKIC continúa liderando la industria hacia un futuro donde la igualdad de oportunidades sea una realidad, demostrando que la excelencia va de la mano con la diversidad y el compromiso social.

ES EL PRIMER BANCO PRIVADO EN CHILE CON UN DIRECTORIO PARITARIO

Scotiabank Chile reduce la brecha salarial a menos del 1%

El banco, que ha sido reconocido internacionalmente por sus prácticas de recursos humanos e inclusión, busca consolidar su cultura que promueve la flexibilidad y conciliación.

La diversidad y la equidad de género han estado en el ADN de Scotiabank desde su fundación en Canadá hace 192 años y en los 34 años que lleva en Chile. “Esta convicción nos ha impulsado a fomentar el liderazgo femenino y potenciar el rol de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, a través de iniciativas clave como nuestra política de Diversidad e Inclusión y nuestros múltiples espacios de formación y empoderamiento para mujeres en su rol profesional”, indica Fernanda Brignoni, VP Gestión de Personas, Cultura y Asuntos Corporativos de Scotiabank Chile.

Como parte de esa política, la compañía apoya el desarrollo profesional de sus colaboradoras a lo largo de toda su carrera con acciones dirigidas a sus profesionales para que asuman cargos de mayor responsabilidad, como, por ejemplo, programas de capacitación, de liderazgo y networking.

“Desde el 2022 a la fecha, todos los años hemos impulsado iniciativas como el programa Regional Empowering Women, cuya finalidad es entregar herramientas y reforzar las redes de mujeres en roles de liderazgo y potencial de desarrollo provenientes de Chile, Perú, México y Colombia y República Dominicana”, comenta la ejecutiva.

Localmente, Scotiabank también cuenta con programas de liderazgo femenino, abiertos y disponibles para todas las mujeres que busquen desarrollo y con grupos de relacionamiento para fomentar el networking y la vinculación interna. “Estos grupos son abiertos a todo el banco, hombres y mujeres, ya que entendemos la equidad de género como un desafío común y que se trabaja en conjunto con la visión de todos”, precisa Fernanda Brignoni.

Asimismo, es el primer banco privado en Chile con un directorio paritario, promoviendo la representación equitativa en los niveles más altos de decisión, logrando reducir la brecha salarial a menos del 1%. Hoy, un 52% de su dotación actual está compuesta por mujeres, 30,5% en roles de liderazgo clave.

Ahora, y en concordancia con el ODS número 5 de Naciones Unidas – equidad de género – uno de los desafíos del banco seguir avanzando en las reflexiones sobre hacia la corresponsabilidad, ofreciendo un espacio de trabajo que permita conciliar la vida personal y laboral. Para ello, cuenta con una Jornada Especial Parental para las trabajadoras que recientemente han sido madres, pudiendo trabajar media jornada hasta que su hijo o hija cumpla un año de vida. Al mismo tiempo, en 2022, se aumenta-



“Nuestro mensaje es claro: Creemos en tu potencial y valoramos tu contribución”, afirma Fernanda Brignoni, VP Gestión de Personas, Cultura y Asuntos Corporativos de Scotiabank Chile.

ron a 13 días el posnatal para padres y madres no gestoras, sumando 8 días al período legal, los cuales pueden ser utilizados hasta que el hijo o hija cumple 6 meses.

Estos avances le han permitido ser reconocidos en el ranking PAR Latam y que mide las políticas y procesos en pro de la equidad de género y diversidad, además de obtener la certificación Top Employer por segundo año consecutivo, que reconoce buenas prácticas de recursos humanos en las empresas.

“Para las nuevas generaciones de mujeres que se incorporan a trabajar en Scotiabank, nuestro mensaje es claro: Creemos en tu potencial y valoramos tu contribución. Queremos que todas las mujeres que se unan a nuestro equipo sepan que van a ser parte de un entorno donde se promueve activamente el desarrollo profesional y el crecimiento personal, independientemente de su género”, enfatiza Fernanda Brignoni.

Buscando visibilizar el liderazgo femenino en el mundo corporativo, hace 9 años Scotiabank entrega el Premio Ejecutiva, juntamente con el Diario Financiero y Mujeres Empresarias, destacando también la trayectoria e impacto de mujeres líderes, a través de la mención “Iniciativa Mujeres”.

POR QUÉ SE REQUIERE SUMAR MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN



Hay coincidencia: un cambio cultural que dé espacio a los liderazgos femeninos es clave para potenciar el crecimiento económico y el desarrollo del país. Y aunque hay avances, también hay desafíos importantes que se mantienen y que están poniendo freno a la urgencia que este tema requiere. Aquí, dos expertas analizan el escenario.

Gestionar el balance de género, una competencia clave del liderazgo del siglo XXI



MARÍA ANA MATTHIAS
PRESIDENTA DE REDMAD

Promover el balance de género en la alta dirección es un aspecto clave para la sostenibilidad de las organizaciones. Así, de hecho, lo indica la CMF en su Informe Género en el Sistema Financiero 2024, donde afirma que existe importante evidencia respecto de los beneficios de incluir a mujeres en puestos directivos.

Pero, si bien ha habido avances, lo cierto es que en Chile aún no se da el equilibrio de género en roles de liderazgo. En efecto, el Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas 2023 arrojó que la presencia de mujeres en directorios y en gerencias de primera línea solo llega al 16,5% y al 22,5%,

respectivamente. De ahí que, claros los diagnósticos, sea momento de avanzar a la acción.

En ese "cómo", hay un elemento que resalta: el liderazgo. La destacada consultora organizacional Avivah Wittenberg-Cox, por ejemplo, asegura que el 80% del éxito de las iniciativas sobre el equilibrio de género depende de cómo los líderes enmarquen el tema. En otras palabras, acelerar y sostener este verdadero cambio cultural dependerá de forma crucial en la capacidad del líder de transformar y articular la mentalidad de la organización.

Dada la estrecha relación que existe entre balance de género y la sostenibilidad de las empresas, el ser capaces de gestionarlo de forma correcta constituye una importante competencia del liderazgo del siglo XXI, y por ello debiera ser desarrollada y aplicada por todos quienes ejerzan ese rol, sean hombres o mujeres.

Acelerar y sostener este verdadero cambio cultural dependerá de forma crucial en la capacidad del líder de transformar y articular la mentalidad de la organización.

Desde Mujeres Empresarias, hace ocho años le tomamos el pulso al avance de las mujeres en la alta dirección con el Ranking IMAD, una herramienta que permite a las empresas chilenas más relevantes -con más de 100 trabajadores y 100 mil UF de facturación-, monitorear su progreso en el balance de género en directorios y primera línea gerencial.

Entre los años 2017 y 2022, vimos un avance constante de dos puntos por año en el puntaje promedio de las empresas medidas. Pero entre los años 2023 y 2024 la desaceleración es preocupante. Aunque en nuestro país existe una mayor conciencia sobre la relevancia de la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo, no se está tomando como una prioridad estratégica en muchas organizaciones.

El talento femenino continúa mostrando su valor al aportar diversas perspectivas que hacen más rica la toma de decisiones y potencian la innovación. Bajo este escenario creemos que el estancamiento en la representación de mujeres en la alta dirección de los últimos años podría estar relacionada con factores como el ciclo económico que estamos sufriendo, la falta de prioridad en las agendas corporativas o los largos ciclos de recambio en estos puestos. En el contexto económico actual, las empresas enfrentan otras dificultades que requieren más atención como el crecimiento y la implementación de nuevas políticas de género, se va postergando.

Es fundamental que estemos todos de acuerdo en que la inclusión femenina no es solo un eslogan que suena bien: es también una palanca estratégica para mejorar el desempeño y la sostenibilidad empresarial a largo plazo. Las empresas que han apostado por el liderazgo

Inclusión femenina: esencial para la sostenibilidad empresarial



FRANCISCA VALDÉS
DIRECTORA MUJERES EMPRESARIAS

femenino y la diversidad han mostrado resultados positivos en su rendimiento.

Es urgente que nuestra economía vuelva a crecer para que las empresas puedan situar el balance de género como algo prioritario.

El estancamiento en la representación de mujeres en la alta dirección de los últimos años podría estar relacionada con factores como el ciclo económico que estamos sufriendo.

EL IMPACTO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA DE ENERGÍA + MUJER



Como una iniciativa catalizadora y de impacto se ha posicionado Energía +Mujer, un plan público-privado voluntario que moviliza a toda la industria y a su cadena de suministro para promover la presencia femenina en el sector de cara al 2030, ya que actualmente solo representan el 23% de la fuerza laboral sectorial, y de ellas, el 57% tiene solo labores administrativas.

Más de 100 organizaciones se han adherido a la iniciativa que promueve la inclusión de mujeres en el sector, donde ellas solo representan el 23% de la fuerza de trabajo. Visibilizar referentes y especialmente aunar esfuerzos públicos y privados son sus principales aportes.

POR FRANCISCA ORELLANA

Mesas de trabajo regionales, programas y capacitaciones en liderazgo, actividades de visibilidad de la mujer, estudio de brechas de género, lanzamientos

de becas y espacios de formación para mujeres son algunos de los avances que ha ejecutado el programa que partió en 2019, en el que participan diversas

instituciones públicas, privadas y la academia, todas con el fin común de sumar más presencia femenina al sector.

“El programa ha tenido un crecimiento exponencial. El solo hecho de haber superado las 100 organizaciones que adhieren con un compromiso y convicción de potenciar el rol de la mujer en el sector energético, ya es un logro concreto”, destaca la directora de Women in Energy de World Energy Council Chile (WEC Chile), Soledad Herrero.

Hay expectativa en el sector, añade, porque próximamente se sabrá si estas acciones han tenido impacto: “La cifra del 23% de participación de mujeres en la industria está próxima a actualizarse

→ CONTINÚA PÁG. 12

PUBLIRREPORTAJE

Las oportunidades en el sector energía, según la visión de 4 colaboradoras de Transelec

El talento femenino está presente en todos los niveles de Transelec, la empresa de transmisión eléctrica más importante del país. Un espacio que, según la mirada de sus trabajadoras, se caracteriza por ser una escuela de conocimiento y con oportunidades para todos.

Transelec cuenta con una dotación cercana a los 600 colaboradores y colaboradoras. Entre ellas figuran Pamela Collao, psicóloga y jefa de Gestión del Cambio y Cultura; Victoria López, ingeniera comercial e ingeniera en Gestión de Tarifas; Rocío Llantén, ingeniera eléctrica y analista Control de Riesgo Operacional; e Ignacia Turrieta, ingeniera civil en informática y UX PMO, quienes nos compartieron sus diversas vivencias en la empresa y de ser parte de una industria que aporta al crecimiento del país.

El desarrollo laboral en Transelec

VL: Ingresé tras salir de la universidad y con el tiempo me fui empoderando, aprovechando

las oportunidades que dan y generando distintas habilidades. En este tiempo he estado en tres áreas de la empresa, estudié un MBA, conocí gente valiosa, aprendí sobre un sector serio, que va avanzando con el país, e incluso participé de Women in Energy y hoy soy embajadora.

PC: Llevo 11 años en Transelec y para mí es una escuela, independiente de la carrera que tengas, porque es un espacio donde las personas comparten conocimiento. En lo personal, he podido desplegar mis habilidades y pasar por todos los procesos de desarrollo organizacional: selección, gestión del talento y formación, cultura; y hoy mi rol es acompañar el proceso de transformación de la compañía desde la



Ignacia Turrieta, UX PMO; Pamela Collao, jefa Gestión del Cambio y Cultura; Rocío Llantén, analista Control de Riesgo Operacional; y Victoria López, ingeniera en Gestión de Tarifas, todas de Transelec.

mirada de la gestión del cambio, la cultura y la adecuación de capacidades.

Las oportunidades y la presencia en el sector energía

IT: Mi evolución ha sido un viaje de aprendizaje, autoconocimiento y de puertas que se han ido abriendo, que me llevan a sentir con gran orgullo que he tenido un rol activo en la transformación digital y cultural de Transelec. El que se me haya otorgado la posibilidad de evolucionar en mi rol y construir un espacio desde donde puedo aportar en el diseño de experiencias digitales es lo que más destaco y valoro. Por otra parte, ser parte del sector eléctrico para mí es una ventana para

aportar al desarrollo del país y hace que mi trabajo cobre un sentido social que es muy enriquecedor.

RL: Es un bonito desafío ser parte del sector eléctrico. Creo que las mujeres tienen mucho que aportar en cuanto a generar espacios de trabajo diversos, donde nuestra visión agrega mucho valor en la forma en la que se hacen las cosas y es fundamental para el desarrollo sostenible de la matriz energética del país. Me llena de orgullo saber que mi trabajo es un aporte para mejorar la seguridad y confiabilidad del sistema de transmisión, del que dependen miles de clientes a lo largo del país. Este pensamiento me mantiene motivada a seguir dando lo mejor de mí en todo lo que hago.

→ VIENE DE PÁG. 13

en diciembre de este año. El esfuerzo que está realizando el Ministerio de Energía es crucial, ya que estos datos permitirán un manejo de información real a la hora de tomar decisiones en estas materias”.

“El paso más importante es lograr una tasa significativa”, destaca Herrero. Y asimismo, lograr una alta participación en el “Estudio de brechas de género y derechos humanos” que se está actualizando ahora, porque los resultados que se darán en 2025 “nos darán las luces para saber dónde debemos poner los énfasis y qué potenciar. Creo que ahí estarán los focos del programa”.

Para el socio de consultoría en personas de EY, Marcel Villegas, convocar discusiones y mesas de trabajo público-privado, incorporando a diversos actores del sector, ha sido clave en este camino para la construcción de una hoja de ruta común al 2030: “Lo más destacable ha sido sentar a la mesa a distintos actores respecto del tema y dar visibilidad a las mujeres que ya forman parte valiosa de la industria”.

De hecho, Herrero detalla que Women in Energy, nació a raíz de una conversación en Energía +Mujer, porque se necesitaba potenciar a las mujeres que ya estaban en el sector energético, con



79%

DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN ENERGÍA CREEN QUE HAY BARRERAS CULTURALES QUE DIFICULTAN SU AVANCE EN EL SECTOR, SEGÚN UNA ENCUESTA DE DELOITTE Y WEC CHILE.

el fin de que obtuvieran mayores herramientas, redes y visibilidad.

La ejecutiva también destaca la entrega de capacitación a quienes adhieren al programa Energía +Mujer para el cierre de brechas en estas materias, buscando “convocar y concientizar sobre la importancia del rol de las mujeres en la transición energética, entendiendo que abarca diversas entidades del mundo público, privado y academia del

sector energético”.

Cómo avanzar

Para los especialistas, es urgente que el sector promueva e inserte más mujeres en sus operaciones: “Es un aporte extraordinario no solo del talento y profesionalismo, también complementan visiones de la sociedad en la industria. También facilitará el desarrollo de la inclusión para otros aspectos de diversidad que son necesarios

de integrar”, destaca Villegas.

Herrero acota que se necesita de una industria más equitativa, que promueva la diversidad de miradas y equipos mixtos. Pero plantea que para que ello ocurra hay que avanzar en tres aspectos.

“Hay que vincular al sector energético con las mujeres a una temprana edad. Es fundamental comenzar desde la niñez a presentar alternativas de carreras STEM que les permitan el día de mañana desempeñarse en ámbitos técnicos o profesionales afines a la energía”, dice.

El segundo punto tiene que ver con potenciar a las mujeres en regiones, donde la fuerza femenina tiene un techo en su crecimiento “al momento de avanzar a puestos ejecutivos y de toma de decisiones”. Y el tercero, un cambio cultural: “No hay tiempo ni lujos para prescindir de talento por factores de género, cultura, capacidades u otras variables. Diversidad de pensamiento es una obligación”, recalca Villegas.

Para Herrero, esta diversidad es clave para pensar y tener una visión de futuro y así encontrar nuevas soluciones que permitan avanzar al país. “El rol de la mujer tiene aún más sentido cuando hablamos de completar las miradas que requerimos actualmente para superar los desafíos energéticos”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE

Innergex y Prodemu dan nuevo impulso al programa “Juntas Crecemos”

Este acuerdo ha permitido apoyar emprendimientos de mujeres en las regiones del Biobío y Atacama, entregándoles herramientas y recursos para el desarrollo de sus proyectos de negocio.

Innergex Energía Renovable y la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu) reafirmaron su compromiso con el crecimiento de mujeres emprendedoras de las regiones del Biobío y Atacama, al dar un nuevo impulso al convenio a través del cual se promueve el programa social de apoyo “Juntas Crecemos”.

Este permite empoderar a las mujeres en esas regiones con la fuerza de las energías limpias, brindándoles herramientas fundamentales, recursos y orientación para seguir creciendo junto a sus actividades con una perspectiva socioeconómica y vinculada a su rol en la sociedad, fomentando su liderazgo, la equidad de género y el empoderamiento económico.

“En Innergex los valores de la igualdad e inclusión son fundamentales, forman parte de nuestro ADN. La alianza con Prodemu nos



“Juntas Crecemos” aporta con gestión financiera y estrategias de marketing, con perspectiva de género, y proporciona acceso a recursos financieros para la adquisición de herramientas, materiales o insumos que permitan comercializar y expandir emprendimientos de mujeres rurales en las regiones del Biobío y Atacama.

permite apoyar de manera directa, mejorando las condiciones de empleabilidad de las mujeres en situación de vulnerabilidad social”, señaló Alejandro Donoso, gerente de Sostenibilidad y Asuntos Corporativos de Innergex.

Este exitoso convenio va en línea con el compromiso asumido por Innergex en cuanto a su participación en la iniciativa Energía más Mujer, que coordina el Ministerio de Energía.

PUBLIRREPORTAJE



JORGE BUSTOS Y JAIME PARADA, SOCIOS DE EQUALITÉ PARTNER:

“La inclusión femenina es un desafío que involucra tanto a mujeres como a hombres”

La consultora impulsa iniciativas y programas de liderazgo con foco en la instalación de una cultura del respeto.

“Para que la inclusión femenina en minería sea efectiva, es imprescindible trabajar con los hombres”, dice Jaime Parada, socio-director de Equalité Partner, consultora que destaca por sus estrategias innovadoras en DEI.

“Lo que la sociedad y la industria están exigiendo es aumentar el número de mujeres en todas las funciones, incluidas las faenas. Para ello, es imprescindible entender que en una industria hipermasculinizada hay que realizar un trabajo profundo con los hombres, quienes se sienten en competencia por plazas laborales que, desde siempre, han sido priorizadas en razón de su género”, complementa Jorge Bustos, socio y fundador de Equalité.

Bustos sabe de lo que habla: fue doce años Gerente Corporativo de Personas en una de las filiales de Antofagasta Minerals, lo que le permite tener una visión bien fundamentada: “La inclusión femenina desde el fortalecimiento de los vínculos entre géneros asegura resultados perdurables”, dice. “Creemos que ha faltado



Jorge Bustos y Jaime Parada, socios de Equalité Partner.

asertividad. Los hombres suelen sentirse en riesgo y eso hay que cambiarlo. Hay que dar certezas en lugar de inseguridades”, remata.

Equalité Partner es una consultora de gestión de personas con una joven, pero potente presencia en la industria. Hoy maneja el programa de inclusión de mujeres de una gran empresa de minería no metálica, específicamente en apoyo a sus organizaciones colaboradoras. También, asesora a diversas empresas

del sector, impulsando iniciativas y programas de liderazgo con foco en la instalación de una cultura del respeto, un concepto altamente adaptable que permite aportar desde las relaciones laborales una mirada positiva a desafíos organizacionales que generan resistencias. Su otra línea de trabajo es el acompañamiento en la implementación de la Ley Karin, desde una mirada transformadora, no punitiva.

Equalité Partner
@jorge@equalite.cl
jaime@equalite.cl

MUJERES EN MINERÍA: SU CRUCIAL APOORTE Y EL DESAFIANTE ESCENARIO PARA SUMAR PARTICIPACIÓN



Pese a los avances, todavía faltan más trabajadoras en la industria, principalmente en las áreas operativas y de mantenimiento. Expertas concuerdan en que la educación es un punto clave para potenciar su participación. POR MACARENA PACULL M.

La falta de conciliación y los estereotipos que giran en torno a las mujeres son uno de los obstáculos que enfrenta el género para poder desarrollarse profesionalmente en el rubro de la minería.

“Aún falta dar pasos en inclusión de más mujeres en puestos clave”, indica la gerenta general de Teamclass, división de capacitación laboral del Grupo de Empresas Teamwork, Verónica Garrido, quien además comenta que una de las metas propuestas por la Política Nacional Minera 2050 es alcanzar el 20% al 2030 y un 35%

al 2050.

A su juicio, contar con mecanismos de contratación y desarrollo de carrera que sean preparados y pensados con perspectiva de género y lógica conductual, y validando los estilos de liderazgo de mujeres, entre otras cosas, “son una respuesta efectiva para cumplir este objetivo”. Agrega que en algunos casos se ha fortalecido su inclusión en directorios y comités ejecutivos, mientras otras estrategias se han centrado en el aumento de participación de mujeres en puestos de entrada y

→ CONTINÚA PÁG. 14

PUBLIRREPORTAJE

MPM:

Excelencia al servicio de la minería y compromiso con la participación laboral de mujeres en la industria

- Empresa chilena con 17 años de trayectoria y más de 2.500 colaboradores, MPM ofrece soluciones innovadoras y eficientes para la minería en: Mantención y Montaje Industrial, Movimientos de Tierra Masivos, y Arriendo de Equipos y Maquinarias, teniendo como clientes a BHP, Antofagasta Minerals, Anglo American y Codelco.
- MPM impulsa la participación laboral femenina en esta industria, como lo demuestra su Programa de Formación de Operadoras que, en septiembre de 2024, inició su primera versión. Un paso importante que reafirma su compromiso con la igualdad de género en la minería y la generación de empleo local, en la Región de Antofagasta.

En MPM se busca aportar a la sociedad más allá del core de su negocio. Reflejo de esto es la Política de Diversidad e Inclusión de la compañía, que señala: “Garantizamos las mismas oportunidades para todos. Nos comprometemos a ampliar la participación femenina en todos los niveles y áreas de la organización. Fomentamos el empleo local en las comunidades cercanas a nuestras operaciones, contribuyendo a su desarrollo socioeconómico y fortaleciendo nuestros vínculos con ellas”.

Una declaración que se concreta a plenitud en el Programa de Formación de Operadoras, iniciativa pionera, cuyo objetivo es promover la participación laboral y fomentar el desarrollo profesional de mujeres en la in-



El Programa de Formación de Operadoras de MPM es una iniciativa pionera que vive su primera versión.

dustria. Las participantes de la primera versión del Programa recibirán capacitación integral y especializada durante tres meses, cubriendo técnicas de conducción, introducción a la operación de camiones tolva, mantenimiento



MPM tiene un claro compromiso con la participación laboral femenina en la industria minera.

básico, regulaciones y normativas, maniobras de operación segura, entre otras, para luego, incorporarse a las distintas faenas mineras en las que está presente MPM y poner en práctica su aprendizaje.

Maríel Bascur, socia fundadora y presidenta de MPM, Premio WIM100 2024, señala: “El Programa de Formación de Operadoras es el reflejo de nuestro real compromiso como empresa, por incluir más mujeres en minería. Estamos orgullosos de capacitar a mujeres talentosas y entregarles las herramientas para que puedan desempeñarse en forma exitosa como operadoras de camión tolva. Estamos seguros de que esto impactará de forma positiva en sus vidas, familias y en su futuro laboral”.

El programa corresponde a un desarrollo interno de MPM, y ha contado con la colaboración de Kaufmann, ACHS, WIM Chile y Talento Local Antofagasta, quienes han contribuido a robustecerlo y hacerlo más interesante. Adicionalmente, en el marco del Programa de Capacitación y Empleo “Nuevos Tesoros 2024” de BHP Escondida, MPM recibió un reconocimiento por su contribución al empleo local en Antofagasta.

“Estamos comprometidos con la inclusión y con brindar acceso equitativo a oportunidades. Para

este primer programa de formación de operadoras, más de 500 personas respondieron a nuestra convocatoria, siendo finalmente 16 las seleccionadas para incorporarse al gran equipo MPM, asumiendo el desafío y compromiso de ingresar a un riguroso programa de formación y entrenamiento”, afirma Rodrigo Cisternas, gerente de Recursos Humanos de MPM, y finaliza: “Este es solo el comienzo; nuestro objetivo es continuar abriendo espacios para que muchas mujeres más se sumen a nuestro equipo en el futuro y juntos avancemos en la construcción de mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional”.

<https://www.mpm.cl>

→ VIENE DE PÁG. 13

en los cargos del negocio y de la cadena de valor, pero asegura que el avance debe ser en todos los niveles de la organización, aumentando también su participación en los cargos de decisión.

“Mientras existan debilidades en los planes de desarrollo de carrera y en el acceso a roles de liderazgo, las oportunidades seguirán siendo tomadas por quienes ya están en los niveles de supervisión y liderazgo”, añade la directora ejecutiva de Somos REDEG consulting & training, Lilian Denham, quien señala que hay más de 20 mil posiciones proyectadas en demanda de capital humano de cara al 2030, en los perfiles vinculados a mantenimiento y operación, que, según apunta, representan respectivamente el 51% y 37% de la demanda de la industria para la próxima década. “Sin embargo, no podemos pretender fomentar la equidad de género solo en los niveles operativos con mujeres operadoras de CAEX”, aclara.

Otro de los desafíos está ligado con la retención. La ministra de Minería, Aurora Williams, enfatiza en que ya que no basta con atraerlas al sector, sino que se debe garantizar su permanencia. “Esto requiere gestionar temas importantes como la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, así como la prevención



de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo”, asegura, y señala que el impacto más importante para la industria es la pérdida de talento, ya que “al no integrar a las mujeres en la fuerza laboral, se desaprovecha la mitad del potencial disponible”.

Para Williams, la falta de inclusión limita no solo a la industria, sino también a las posibilidades de crecimiento y empoderamiento de las mujeres y, “por lo tanto, a la sociedad en su conjunto”, e indica que en los próximos diez años se espera la creación de aproximadamente 34 mil nuevos puestos de trabajo en el sector, lo que, afirma, demanda una adecuada preparación de talento femenino.

Educación como base

“Cuando hablamos de la educación secundaria es el momento



21,8%

ALCANZÓ LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA GRAN MINERÍA EN 2024, SEGÚN CCM-ELEVA.

ideal para introducir a las jóvenes a las STEM, áreas fundamentales para la minería”, plantea la directora de Ingeniería Civil en Minería de la U. del Desarrollo, Yesenia Marulanda. A juicio de la experta, al exponer a las mujeres a estas disciplinas desde temprana edad se fomenta su interés y se les brindan las herramientas necesarias para seguir carreras relacionadas. “Las habilidades adquiridas en esta etapa, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva son altamente valoradas en la industria minera”, asegura.

Desde el sector público ya se están tomando cartas en el asunto. En el marco de alianzas público-privadas entre seremis y empresas de la industria minera, desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género comentan que ya se está trabajando con distintos establecimientos técnico-profesionales para incentivar a las alumnas que cursan especialidades relacionadas, “haciendo charlas y organizando visitas a universidades para que conozcan la experiencia de otras mujeres en la industria”. La próxima semana, por ejemplo, se desarrollará el congreso “Construyendo un futuro STEM inclusivo: Mujeres y jóvenes en la minería”, en la Región de Atacama.

PUBLIRREPORTAJE

EMPRESA DIVERSA E INCLUSIVA, PARTE DE WIA

Mintral está a un paso de la equidad de género

Convencida del impacto positivo que tiene la diversidad en todas las áreas de la organización, hoy, un 49% de su dotación es femenina, un porcentaje tremendamente importante para la industria. “Esto no ha sido producto del azar, es el resultado de una hoja de ruta estratégica en la que hemos avanzado responsablemente”, afirma Phillip Schaale, Gerente General.

Con el compromiso estratégico de instalar la diversidad e inclusión, en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible, Mintral, especialista en logística minera, ha realizado diversas iniciativas para sumar a más mujeres a su equipo basadas en cuatro pilares: atracción de talento, desarrollo, beneficios y cultura.

“Es parte del foco estratégico que potenciamos, donde asumimos nuestro compromiso con nuestras personas en cuanto a desarrollo, inclusión y seguridad. Buscamos aportar en igualdad de oportunidades y equidad de género en la industria, siempre desde la excelencia de nuestros procesos y servicios”, indica Phillip Schaale, Gerente General.

Así, en la actualidad, la compañía ha consoli-



Daniela Harrington, Subgerente de Sostenibilidad y Comunicaciones de Mintral y miembro de WIA.

dado su programa Mujeres en Movimiento que busca reclutar y atraer talento femenino a sus operaciones en todas las zonas donde trabaja. “Hay ciertos cargos críticos, que mayoritariamente han sido ocupados por hombres, por ello se dificulta encontrar a mujeres con esa experiencia en el mercado. A través del Curso de Conductoras que desarrollamos con nuestro partner ELB, formamos profesionales con licencia de conducir A5 de manera gratuita en las regiones donde operamos, y hemos contribuido a acortar esa bre-

cha e impactar positivamente en las participantes y en el desarrollo social del territorio”, explica Christopher Collins, gerente de negocio Mintral.

En efecto, desde 2021 este programa ha capacitado a 60 mujeres en Antofagasta, Iquique



y Santiago; y ahora parte en Copiapó.

De la misma manera, con el objetivo de entregar igualdad de oportunidades dentro de la organización, “el programa de aceleramiento de líderes, Inspira, busca identificar y entrenar a las personas con potencial de crecimiento y entregarles herramientas de perfeccionamiento”, comenta Daniela Harrington, Subgerente de Sostenibilidad y Comunicaciones de Mintral.

A esto se suman diversos beneficios para sus colaboradores con el fin de conciliar trabajo y familia, además de la promoción de una cultura de respeto e inclusión, con un código de ética y canal de denuncias, entre muchas otras propuestas.

El aporte WIA

En abril de este año, Mintral fue invitada a participar de WIA by APRIMIN, ya que ambos

conducen en que potenciar la inclusión femenina, creando ambientes seguros, respetuosos y diversos tiene un impacto positivo en los resultados del negocio, y además en la calidad de vida de las personas.

“WIA ha sido una enriquecedora experiencia, nos enorgullece ser parte de este grupo de mujeres líderes en la industria, donde el trabajo colaborativo es un sello, quienes comparten toda su experiencia, tiempo y disposición para aportar al propósito que nos hemos propuesto, que es aumentar la participación femenina en la industria y habilitar espacios para las futuras generaciones. Una visión que compartimos en Mintral y donde buscamos contribuir a una minería más inclusiva y sostenible”, concluye Daniela Harrington.

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

MINTRAL
LOGÍSTICA MINERA

“VAMOS A TENER QUE TRAER MUCHO TALENTO A LA INDUSTRIA MINERA Y OJALÁ QUE SEAN MUJERES”

Hace aproximadamente seis meses que se inició la mesa de trabajo “Women in Action” (WIA), una iniciativa desarrollada por la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin) con el objetivo de reunir a mujeres líderes y el propósito de aumentar su participación en las empresas proveedoras de la industria. El foco está en tres ejes: mentoring, buenas prácticas y visibilidad.

“Hemos logrado importantes avances, sobre todo en las verticales que tienen que ver con la vinculación con el medio, que es visibilidad, es decir cómo nos posicionamos frente a la industria”, cuenta la presidenta de WIA, Macarena Andrade, mientras destaca que la iniciativa ha suscitado mucho interés entre las empresas socias de Aprimin. “Se ha generado tanto movimiento e interés en esta mesa que hoy día muchas empresas también quieren hacerse socias para

La presidenta de Women in Action by Aprimin, Macarena Andrade, cuenta que la iniciativa que busca incorporar más trabajadoras a la industria -desde las empresas proveedoras- ha generado mucho interés en el ecosistema minero y ya cuenta con avances concretos para alcanzar sus objetivos. POR ANDREA CAMPILAY

poder participar”, dice. Detalla que actualmente cuentan con un plan de trabajo articulado para alcanzar sus objetivos.

El eje de buenas prácticas -vinculado a recopilar las tres mejores prácticas de las empresas en materia de conciliación- “ya está en etapa casi de término”, asegura Andrade y adelanta que como parte de esta primera etapa, en diciembre entregarán a los socios un libro donde destacan las mejores prácticas de 30 empresas en este ámbito, que esperan sirva de ejemplo para que otras empresas puedan replicarlas. Sobre la arista de visibilidad, aclara que hoy la

han expandido a “vinculación con el medio”, donde el propósito es generar alianzas con distintas instituciones u organizaciones. Mientras, en el caso del mentoring,

que busca generar un impacto en las nuevas generaciones, asegura que han buscado “darle un foco más aterrizado”, apuntando también a la descentralización,

por lo que actualmente están en “conversaciones casi cerradas” con el liceo técnico -de mujeres- de Rancagua y con la Universidad de O’Higgins para realizar un piloto en esta área con mentoras capacitadas. Dependiendo de su resultado, esperan poder replicarlo en ciudades como Concepción y Santiago.

“Uno de nuestros principales desafíos es poder concientizar y dar todas las herramientas necesarias a las empresas socias de todo lo que significa certificarse en la norma chilena 3262”, complementa la presidenta de WIA, y destaca que, incluso a final de año, la asociación entregará un reconocimiento relacionado con este indicador que también está vinculado con los próximos pasos que dará la mesa de trabajo, además de potenciar los ejes principales.

Sobre las proyecciones de participación, Andrade adelanta que “viene un hot market en la minería”, el cual estará influenciado tanto por los nuevos proyectos que se desarrollarán en los próximos cinco años, como por el hecho de que personas de ciertas generaciones comenzarán a salir de las operaciones. “Vamos a tener que traer mucho talento a Chile, sobre todo a la industria minera, y ojalá que sean principalmente mujeres”, concluye.



PUBLIRREPORTAJE

Workmate Impulsa la igualdad de oportunidades hacia una minería más inclusiva

A través de políticas inclusivas y programas de liderazgo, Workmate está transformando la minería en un espacio más igualitario y sostenible, donde mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de desarrollo.

Con más de dos décadas de experiencia como consultores especializados y proveedores de servicios a la minería, Workmate ha desarrollado programas y políticas que buscan transformar el entorno laboral, apostando por un crecimiento inclusivo y sostenible, además de estar certificada en Nch3262, Sello Igualdad Conciliación, Cuatrinorma ISO y ser una Empresa B.

La igualdad de oportunidades es un pilar fundamental, promoviendo la equidad en todos los niveles organizacionales. “Trabajamos para garantizar que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados como el minero. Es así como en promedio, contamos un 20% de



mujeres en áreas de operaciones, en faena”, indica Tamara Marchant, Gerenta Workmate HR.

Por otra parte, la conciliación laboral y familiar es otro de sus ejes centrales, diseñando políticas que permiten a sus colaboradores equilibrar de manera adecuada sus responsabilidades profesionales y personales. Con horarios flexibles y modalidades de trabajo que se adaptan a las

necesidades de cada persona, Workmate facilita la creación de un entorno más armonioso, mejorando la calidad de vida de sus equipos.

La empresa también se ha destacado por implementar programas de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres, abriendo caminos para que las trabajadoras puedan alcanzar puestos de mayor responsabilidad. “A través de capacitaciones, mentorías y talleres de liderazgo, fomentamos el empoderamiento femenino, fortaleciendo la presencia de mujeres en roles de toma de decisiones en la industria, es más, un 50% de los reportes directos al gerente general son de mujeres, además de contar con una presidenta en el Directorio”, destaca la Gerenta.

El bienestar físico y mental de los colabora-

dores es otra de las prioridades de Workmate. Conscientes de la importancia de la salud integral en el rendimiento laboral, la empresa impulsa diversas iniciativas de bienestar que incluyen programas de actividad física, talleres de manejo del estrés, y apoyo psicológico para su equipo. Estas acciones no solo mejoran la calidad de vida de sus colaboradores, sino que también contribuyen a un ambiente de trabajo más seguro y positivo.

En conjunto, estas acciones reflejan el compromiso de Workmate por avanzar hacia una industria minera más inclusiva y equitativa. Al formar parte de Women in Action by APRIMIN, la empresa no solo refuerza su propósito de generar un impacto positivo, sino que también contribuye a construir un futuro más justo y próspero para todos sus colaboradores.



“Co-crear oportunidades sostenibles de crecimiento y bienestar” es el propósito de Workmate; apostando por una nueva manera en que las empresas puedan impactar positivamente en la sociedad y en el rubro minero.

LOS DESAFÍOS PARA INCORPORAR MÁS MUJERES AL SECTOR LOGÍSTICO

Un análisis de la Fundación Conecta Logística muestra que, en 2022, la participación de mujeres en la industria logística en Chile llegaba solo al 17%. Hace un año, el panorama no era muy distinto, ya que según el informe "Zoom de Género" de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), durante el trimestre septiembre-noviembre de 2023, este indicador en el área de transporte y almacenamiento fue de 18,4%.

Si bien la industria ha mostrado esfuerzos para mejorar la cifra,

Promover la presencia de trabajadoras en roles operacionales y de liderazgo es el principal reto para que la industria logre dar el salto a una cultura de inclusión en empresas de distintos tamaños. Al analizar el avance de otros países, Suecia y Alemania se posicionan como ejemplos a seguir.

POR ANDREA CAMPILLAY

uno de los principales obstáculos que persisten en el país es "la percepción histórica de que este sector está orientado exclusivamente hacia roles operativos y físicos, tradicionalmente ocupados por hombres", explica la gerenta general de STG Latam, Carolina Vásquez. A su juicio, este

estereotipo ha limitado tanto la atracción de talento femenino, como la promoción de mujeres en cargos de liderazgo dentro de las empresas logísticas, a lo que añade la falta de visibilidad de referentes femeninos para inspirar a las nuevas generaciones.

"Aún falta el cambio en la cultura organizacional y empresarial para que sea más abierto a la diversidad e inclusión en los distintos tamaños de empresa, preparando los ambientes laborales para una inserción más simple y natural de la mujer", sostiene la presidenta de Women in Supply Chain (WINS Chile) -asociación de mujeres en logística-, Anaiza Pusic, quien hace énfasis en que no se trata solo de considerar puestos administrativos o de servicio al cliente para incluir más

operacional: "Se requiere abordar un mayor número de componentes, que van desde necesidades de infraestructura, hasta un plan adecuado que permee en la cultura de la empresa". Además, destaca que un ejemplo en esta materia está en Suecia, donde la empresa Volvo ha abierto la oportunidad a mujeres ingenieras para desempeñarse en el área de transporte de carga por camión, una iniciativa que la marca también ha replicado en Chile.

Impulsar el cambio

La pandemia jugó un rol fundamental en aumentar la participación de las mujeres en el mundo logístico, cuenta Pusic, pues con ella se flexibilizaron los horarios de trabajo, lo que "ayudó a que muchas mujeres, que por incompatibilidad horaria entre vida familiar y vida laboral no trabajaban, lo comenzaran a realizar, permitiendo su incorporación a un rubro demandante". Asimismo, el auge del sector en el mercado global hizo que se requiriera más mano de obra, llevando a incorporar nuevos talentos.

"El cambio se inicia por nosotras, más que por otros", resalta Pusic con respecto a los pasos a seguir para potenciar a las mujeres dentro de la industria. Por su parte, la directora de International Line, Gina Boudon, plantea que para promover la equidad "se requiere un entorno económico estable y en crecimiento, con políticas claras que impulsen la inversión y generen más oportunidades laborales", así como también más dinamismo para que el talento femenino pueda prosperar y hacer crecer la industria.

"Uno de los principales obstáculos es la percepción histórica de que este sector está orientado exclusivamente hacia roles operativos y físicos, tradicionalmente ocupados por hombres", explica la gerente general de STG LATAM, Carolina Vásquez.

mujeres. Abrir puestos de liderazgo y también posiciones más técnicas es clave, dice. Para ella, los referentes en este sentido son países como Suecia y Alemania, donde la participación femenina en la industria llega al 30% y 25%, respectivamente.

Una apreciación con la que coincide la directora ejecutiva de Conecta Logística, Mabel Leva. En su análisis, apunta que el principal desafío está a nivel

operacional: "Se requiere abordar un mayor número de componentes, que van desde necesidades de infraestructura, hasta un plan adecuado que permee en la cultura de la empresa". Además, destaca que un ejemplo en esta materia está en Suecia, donde la empresa Volvo ha abierto la oportunidad a mujeres ingenieras para desempeñarse en el área de transporte de carga por camión, una iniciativa que la marca también ha replicado en Chile.

PUBLIRREPORTAJE



Feria de Cantón, un mundo de oportunidades para hacer negocios y establecer relaciones comerciales de largo plazo

Por Catherine Molina, CEO de Latam Logistics / "Embarcamos tus sueños"

La Feria de Cantón, oficialmente conocida como la **Feria de Importación y Exportación de China**, es uno de los eventos comerciales más grandes y antiguos del mundo (desde 1957). Se celebra en Guangzhou, China, dos veces al año, en primavera (abril) y otoño (octubre), reuniendo a miles de expositores, en su mayoría fabricantes chinos de diversas industrias que presentan una amplia gama de productos. Es un lugar ideal para negociar contratos de compra y obtener precios competitivos directamente de los fabricantes, y especialmente útil para establecer relaciones a largo plazo. Las negociaciones pueden ser más fluidas y confiables cuando se realizan en persona, los visitantes provenientes de todo el mundo pueden explorar tendencias del mercado y obtener una idea clara de las últimas innovaciones y tecnologías en su sector. El beneficio de asistir es que puedes tocar, ver y probar los productos en persona, lo que permite tomar una mejor decisión.

Viajar a la Feria de Canton puede ser costoso en cuanto a gastos; sin embargo, muchos lo consideran una **inversión valiosa** debido al potencial de establecer relaciones comerciales fructíferas. Es importante planificar el viaje con anticipación, considerando la obtención de visas y que el vuelo suele durar entre 24 a 30 horas, o más, dependiendo de la ruta y tiempo de las escalas.

La **Feria de Cantón es un mundo de oportunidades** que puede ser extremadamente inspirador y motivador, donde empresarios con diferentes historias y experiencias pueden



compartir conocimientos y tomar decisiones que pueden impactar positivamente en su negocio, en el de sus colaboradores y en toda una comunidad. Muchos empresarios terminan su participación con la sensación de haber vivido algo grande y significativo.

En ese contexto, Latam Logistics es un puente que conecta oportunidades entre continentes, facilitando el comercio internacional y permitiendo que los negocios crucen fronteras con confianza. Nuestro compromiso es hacer que el proceso de transporte sea ágil y eficiente, contribuyendo al crecimiento económico de comunidades y empresas a nivel mundial. Así, Latam Logistics no solo transporta productos, sino que también forja conexiones que impulsan el desarrollo y la prosperidad global.

Contacto: embarcadora@latamlogistics.cl *
Whatsapp +56998424005