

SEÑAL DF

EDICIÓN ESPECIAL



El impacto de la informalidad en el crecimiento de la fuerza laboral femenina

PÁGS. 2 Y 3

Los avances de la minería en equidad e integración

PÁGS. 10 Y 12

Las preocupaciones de las mujeres que dedican su vida a cuidar a otros

PÁGS. 44 Y 45

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Viggo
Fuerza en movimiento



Seguimos avanzando en la ruta de la inclusión femenina en el transporte

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

INFORMALIDAD LABORAL: LAS CONSECUENCIAS EN LA VIDA DE LAS MUJERES

Menores ingresos, falta de protección y una mayor vulnerabilidad económica en su etapa de jubilación son parte de los principales efectos que tiene este tipo de empleo para las trabajadoras. Promover la corresponsabilidad, generar incentivos para ingresar a empleos formales e impulsar la conciliación serían parte de la receta para mejorar este escenario. POR SOFÍA PREUSS



Caracterizada por empleos asociados a la falta de protección y a condiciones de trabajo precarias, la informalidad se ha convertido en uno de los principales desafíos de los mercados laborales del mundo. En Chile, en el trimestre octubre-diciembre de 2024, la tasa de ocupación informal alcanzó 26,4%, decreciendo 1,1 punto porcentual en 12 meses

PUBLIRREPORTAJE

Xplora MINERALS

Mucho ruido, pocas nueces

Por Daniela Céspedes, co-founder de Xplora Minerals

En la pequeña minería, que representa aproximadamente el 1% de la producción metálica nacional, las mujeres siempre hemos estado ahí. Son las manos que seleccionan, separan y organizan la producción, dirigen faenas y muchas veces sostienen a sus familias con un trabajo invisibilizado. Pese a este rol tan estratégico, seguimos enfrentando barreras de acceso, liderazgo y oportunidades de desarrollo en la industria.

Cuando se habla de pequeña minería, muchos imaginan el típico pique minero, pero esta actividad va mucho más allá. Incluye faenas subterráneas que requieren profesionales altamente capacitados, pero la presencia de mujeres en estos roles sigue siendo escasa.

Las productoras mineras -mujeres que lideran sus propias faenas o empresas- tienen que asegurar todo el proceso, desde el dimensionamiento de los minerales extraídos hasta la comercialización de los mismos, es decir,

participan en toda la cadena de producción y comercialización, de inicio a fin. Sin embargo, aún existen brechas tanto salariales como sociales que no solo afectan a Chile, sino también a otros países andinos. El informe Minería Artesanal y de Pequeña Escala de Cobre en Perú señala que las mujeres reciben, en promedio, un 40 % menos que los hombres y trabajan en condiciones más inestables. En algunos casos, su presencia se reduce o desaparece cuando se implementan técnicas de extracción que requieren mayor mecanización o fuerza física, lo que evidencia la precariedad de su situación y la falta de estructuras que garanticen su seguridad y equidad en el rubro.

Contar con mujeres en minería, especialmente en la pequeña escala, va más allá de un acto simbólico o de llenar cuotas. Sin ellas, la minería no sería lo que es hoy. Muchas lideran operaciones, gestionan equipos y establecen redes de comercio, pero rara vez son vistas



Daniela Céspedes,
co-founder de Xplora
Minerals.

como empresarias mineras. La imagen tradicional del minero como un hombre con casco y linterna sigue predominando, perpetuando la desigualdad y desaprovechando talento en

Contar con mujeres en minería va más allá de un acto simbólico o de llenar cuotas.

un sector que necesita evolucionar. Si bien la participación femenina en la gran minería ha crecido del 15,2 % al 18 %, aún falta conocer y caracterizar su presencia en la pequeña minería, un sector que en 2022 generó más de 5 mil empleos directos según datos de Sonami. Contar con información precisa es clave para diseñar políticas públicas inclusivas que mejoren las oportunidades laborales, la seguridad y las condiciones económicas de las mujeres en el rubro. Es tiempo de disminuir el ruido y comer más nueces.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

y alcanzando la tasa femenina un 28,4% y la masculina 24,8%, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

A pesar de que las últimas cifras de empleo de la entidad confirman que la tasa de ocupación informal se encuentra a la baja, tanto para hombres como mujeres, el país todavía tiene a 2.453.943 personas ejerciendo labores sin contrato ni cotizaciones de salud o para el sistema previsional.

A nivel de ramas de actividad, la mayor tasa de informalidad se da en servicios domésticos, con un 60%, y el sector con menor informalidad laboral, en tanto, es la minería, con una tasa de apenas 2% sobre el total, de acuerdo con un informe del Observatorio de Informalidad Laboral de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), sobre la base de cifras del INE.

En el caso femenino, la prevalencia de la informalidad laboral se explica por distintos motivos, afirma la investigadora de Clapes UC, Carmen Cifuentes. El primero está relacionado a la mayor carga de trabajo no remunerado debido a los "roles de género-estereotipos- que aún existen" en la sociedad y que llevan a que las mujeres tengan mayores responsabilidades en el cuidado

de terceros, así como también en labores domésticas. "Esto dificulta su acceso a empleos formales con horarios rígidos, lo que las lleva a optar por trabajos independientes o en sectores con alta informalidad, como el comercio, el servicio doméstico o la agricultura", explica la experta.

En un segundo término, Cifuentes indica que enfrentan dificultades para reincorporarse al mercado laboral después de períodos de inactividad por razones de maternidad o cuidado familiar. "Esta discriminación en

los procesos de contratación se convierte en una barrera para acceder a empleos de mayor calidad", expone.

A esto se suma el hecho de que, en muchos casos, no existen incentivos para formalizarse. "Es razonable que algunas mujeres prefieran mantenerse en la informalidad si es que la formalización conlleva mayores 'costos' inmediatos que no se compensan con beneficios inmediatos", enfatiza.

Menores ingresos y pensiones

Una de las consecuencias tiene

que ver con los bajos ingresos que genera este tipo de trabajo. En el caso de las mujeres, quienes tienen un empleo formal ganan en promedio \$ 854.250 al mes, mientras que para las trabajadoras informales esta cifra baja a \$319.126. Es decir, las primeras tienen un ingreso aproximado 167% mayor, según datos del estudio "Zoom de género", realizado por el OCEC-UDF, ChileMujeres y la CCS. "La capacidad de generar ingresos propios se ve muy limitada", observa la presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda.

Junto con impedir el desarrollo profesional y limitar el acceso a derechos laborales básicos, al no adherirse a las leyes sociales, la informalidad dificulta el acceso a servicios de salud y se ve perjudicado el ahorro previsional, afirma la presidenta de la CCS, María Teresa Vial. "Esto, a su vez, contribuye a ampliar la brecha de pensiones entre mujeres y hombres, dejando a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad económica en su etapa de jubilación", explica Vial.

La mayor expectativa de vida de las mujeres agrava la situación, sostiene la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, quien recalca la importancia

de la aprobación de la reforma previsional a fines de enero pasado. "Uno de los objetivos de la reforma es fomentar la formalidad laboral en el país, con importantes incentivos a la cotización y con el foco puesto en las mujeres, a través de un seguro social que reconoce los años cotizados y una compensación por su mayor expectativa de vida", expone Jara.

Cómo avanzar

La gerenta general de ChileMujeres, María José Díaz, afirma que para promover la formalidad laboral femenina, es fundamental garantizar la igualdad de derechos y oportunidades laborales, impulsando tanto reformas legales como transformaciones culturales.

Coincide Cifuentes al comentar que se requiere un enfoque integral que fortalezca las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, junto con la promoción de la corresponsabilidad parental. "Es crucial impulsar la creación de empleos formales en el sector privado. Para ello, es necesario retomar el crecimiento económico, reducir la incertidumbre en torno a las reformas laborales y promover una agenda pro-empleo", concluye.

\$319.126

ES EL INGRESO PROMEDIO DE LAS TRABAJADORAS INFORMALES.

2%

ES LA TASA DE INFORMALIDAD LABORAL EN MINERÍA, LA MÁS BAJA DEL PAÍS.

PUBLIRREPORTAJE

INSPIRANDO A LAS NUEVAS GENERACIONES:

Finning promueve la inclusión femenina en la industria minera



Contribuye a enfrentar el desafío que hoy tiene este sector de atraer y desarrollar talento técnico que impulse su crecimiento y sostenibilidad.

En el marco de su compromiso con la inclusión y la diversidad, Finning en conjunto con Inspiring Girls, impulsan el Programa "STEMosInspiradas", el que durante 2024 benefició a más de 500 niñas de 7° y 8° básico provenientes de entornos vulnerables.

A través de talleres y charlas en colegios de distintas regiones del país, estas alumnas conocieron de primera mano testimonios de mujeres que trabajan en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), quienes compartieron sus experiencias, inspirándolas a considerar nuevas opciones de desarrollo profesional.

De esta forma, Finning contribuye a enfrentar el desafío que hoy tiene la industria minera de atraer y desarrollar talento técnico que



impulse su crecimiento y sostenibilidad.

Además, la compañía reconoce que el cambio debe involucrar también al entorno cercano de las alumnas. Por ello, mientras ellas participaban en actividades formativas,

sus compañeros asistieron a sesiones sobre gestión de emociones, y sus apoderados y docentes fueron parte de encuentros enfocados en una educación sin sesgos de género, promoviendo una crianza más equitativa.

A través de talleres y charlas en colegios de distintas regiones de país, las alumnas conocen de primera mano testimonios de mujeres que trabajan en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), quienes comparten sus experiencias, inspirándolas a considerar nuevas opciones de desarrollo profesional.

Daniela Flores, gerenta de Comunicaciones y Asuntos Corporativos de Finning, destaca la importancia de este enfoque integral: "Nuestra apuesta es generar un impacto real en las comunidades, motivando a niñas a desarrollar habilidades STEM que les entreguen herramientas para crecer en el ámbito del talento técnico y acceder a oportunidades en la minería y otras industrias clave. Pero sabemos que el verdadero cambio ocurre cuando toda la sociedad se involucra, por eso es fundamental trabajar junto a familias y escuelas para construir un entorno que impulse sus aspiraciones y les permita ver estas áreas como una opción real para su futuro".

Con estas acciones, Finning no solo busca atraer talento técnico, sino también contribuir a una industria más diversa, innovadora y sostenible.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LA IGUALDAD DE GÉNERO OCUPA UN LUGAR CENTRAL EN EL RELATO QUE PRESENTAMOS ANTE EL MUNDO”

Al proyectar la imagen de un país, esta debe reflejar los atributos que identifican a su gente, lo que valoran y lo que está siendo exitoso, dice la directora ejecutiva de la Fundación Imagen de Chile, Rossana Dresdner. Afortunadamente, uno de los cambios más relevantes del país en las últimas décadas es el aumento de la participación de las mujeres en la sociedad y los avances en igualdad de género.

Estas mejoras son vistas con atención por la comunidad internacional: en la edición 2024 del Estudio Longitudinal de Imagen de Chile/IPSOS, un 55% de los encuestados de 13 mercados prioritarios señalaron los avances en igualdad de género como un atributo favorable

Mujeres de la minería, la gastronomía o la música fueron parte de una campaña de la Fundación Imagen de Chile para visibilizar el trabajo de referentes chilenas. Su directora ejecutiva, Rossana Dresdner, analiza cómo eso, junto con otras acciones, están influyendo en la imagen de la nación ante el mundo.

POR C. MARÍN Y A. CAMPILLAY

para la imagen del país, versus el 36% en 2020.

“Chile ha implementado estrategias y políticas públicas exitosas para acortar brechas de género, con gran aceptación ciudadana, y en este proceso, las comunida-

des de mujeres han sido activas”, destaca Dresdner.

Un punto que resalta es que, en junio del 2023, Chile se convirtió en el primer país sudamericano en adoptar una Política Exterior Feminista (PEF), lo cual “promueve

la igualdad, la no discriminación y la transversalización de género, buscando eliminar barreras que limitan la autonomía y derechos de mujeres y niñas”, precisa.

A sus ojos, todo esto es el resultado del esfuerzo de las mujeres

chilenas.

De Chile para el mundo

“La igualdad de género ocupa un lugar central en el relato que presentamos ante el mundo”, asegura Dresdner, pues está presente en todas las instancias en las cuales promueven la imagen de Chile. Hace poco más de un año, la fundación lanzó la campaña “Chile País de Mujeres”, para resaltar casos de chilenas que no son conocidas por la opinión pública, pero que contribuyen al desarrollo del país desde ámbitos como la minería, la gastronomía y la música. Incluso, participó una “influencer” mapuche que, a través de su contenido, difunde la cultura de este pueblo originario.

La acción alcanzó a 19 millones de personas, con 32 millones de impresiones en España, Inglaterra, Estados Unidos, Brasil, México y Perú, y más de 2,7 millones de reproducciones de los videos. “El recibimiento fue tan positivo que hoy se ha transformado en una submarca”, celebra la ejecutiva, y adelanta que buscarán desarrollar una segunda etapa para destacar perfiles de sectores representativos de Chile, como la minería, la agricultura o el sector exportador, que tienen una estrecha relación con la imagen internacional del país.

PUBLIRREPORTAJE

Albemarle se convierte en la primera minera de litio en alcanzar la paridad de género en su comité ejecutivo

La compañía cuenta en Chile con 10 gerencias, de las cuales 5 son lideradas por mujeres. Con ello, Albemarle se transformó en la segunda empresa minera del país en lograr la paridad en sus liderazgos.

Uno de los principales desafíos de la minería es aumentar la participación de mujeres en sus equipos, especialmente en las posiciones de liderazgo. En ese contexto, Albemarle Chile marcó un hito al convertirse en la primera empresa minera de litio y la segunda minera en Chile en alcanzar la paridad de género en su comité ejecutivo, el cual está conformado por 10 gerencias, de las cuales 5 son lideradas por mujeres.

“Este es un paso fundamental en nuestro camino hacia una industria más equitativa e inclusiva. Creemos que la diversidad en los equipos directivos genera una cultura más innovadora, colaborativa y sostenible. La presencia equitativa de mujeres y hombres en nuestra plana ejecutiva es el resultado del compromiso que tenemos con

la equidad de género y con la atracción de talento diverso”, afirmó Roland Haemmerli, Country Manager de Albemarle Chile.

Haemmerli destaca que el proceso de conformación del equipo se centró en identificar las áreas que requerían fortalecimiento y en seleccionar los perfiles más adecuados. “Nuestra prioridad siempre ha sido contar con el mejor talento para cada rol. Al seguir este criterio, logramos construir un equipo naturalmente diverso, donde la equidad de género se dio de manera orgánica”, agrega.

Este hito es el resultado de un esfuerzo sostenido



Roland Haemmerli, Country Manager de Albemarle Chile.

ido por fomentar la equidad de género en todos los niveles de la organización. Albemarle Chile ha implementado estrategias enfocadas en el desarrollo de carrera de las mujeres, el acceso a oportunidades de liderazgo y la creación de espacios de trabajo inclusivos.

Entre las iniciativas que Albemarle ha impulsado, destaca el programa “Women Connect”, que busca promover el desarro-

llo profesional y personal de las mujeres dentro de la empresa, brindando una plataforma para fortalecer la comunidad, la filantropía y contribuir a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. A través de esta red, las colaboradoras

De izquierda a derecha: Josefina Vodanovic, Gerenta del Proyecto de Extracción Directa de Litio (DLE); Kathy Uribe, Head of External Affairs; Catalina Orb, Gerenta de Sostenibilidad Salar; Carla Araya, Regional Counsel; y Alejandra Bonet, HR Director de Sudamérica.

pueden acceder a oportunidades de formación, mentoría y crecimiento profesional.

“Iniciativas como Women Connect demuestran los esfuerzos que como compañía estamos haciendo para demostrar que se puede hacer minería con equidad de género, lo que potencia los equipos de trabajo y los lleva a más altos niveles de excelencia”, destacó Kathy Uribe, Head of External Affairs de Albemarle Chile.

Con estos avances, Albemarle Chile reafirma su posición como un referente en la industria, demostrando que la equidad de género no solo es posible en la minería, sino también clave para el crecimiento y el éxito organizacional.

Minería con mirada de futuro: más mujeres, más oportunidades

- En Orica, la diversidad es un pilar clave para el crecimiento de la industria minera. Con iniciativas concretas y un enfoque en la inclusión, la empresa ha avanzado significativamente, alcanzando un 21.5% de participación femenina en la incorporación y desarrollo de talento. Gabriela Prado, VP Human Resources – Latin America, comparte su visión sobre los desafíos, logros y el impacto de este cambio.

¿Cómo están generando oportunidades reales para más mujeres en minería?

Lo que buscamos en Orica es abrir puertas. Aumentar la participación de mujeres en minería no solo implica sumar talento femenino, sino también flexibilizar ciertos criterios para ampliar las oportunidades. Si solo nos enfocáramos en la cantidad sin revisar nuestros procesos, no lograríamos un cambio real.

Por eso, trabajamos en generar oportunidades desde la base y en asegurar que las mujeres que ingresan tengan posibilidades de crecimiento dentro de la organización.

¿Qué programas han desarrollado para impulsar la equidad de género?

Uno de los programas más reconocidos es la Escuela de Operadoras, que nació en Chile y hoy sigue siendo clave en nuestra estrategia. Pero más allá de atraer talento, nos dimos cuenta de que el verdadero impacto está en el liderazgo.

Hemos trabajado intensamente con nuestros equipos operacionales para que los líderes sean parte activa del cambio. La clave está en generar una cultura donde la inclusión no sea una acción aislada, sino parte natural del crecimiento de nuestra gente.

¿Han visto cambios en los roles de liderazgo dentro de Orica?

Sí, y es un reflejo de que el cambio es posible. Hoy tenemos mujeres en posiciones que antes eran exclusivas de hombres, como supervisoras y site leads. También hay mujeres que ingresaron a Orica a través de programas de formación y hoy ocupan roles técnicos clave.

Y esto no se queda ahí: seguimos impulsando el desarrollo del talento femenino en distintas áreas. Este año, por ejemplo, lanzamos un programa de liderazgo femenino para el equipo comercial, apostando por el crecimiento interno y la proyección a largo plazo.



Cuarta Escuela de Operadoras Chile 2024.



Gabriela Prado, VP Human Resources – Latin America

¿Cómo garantizan un ambiente seguro e inclusivo para las mujeres en la minería?

La seguridad no solo se trata de protocolos operacionales, sino también de un ambiente libre de acoso y discriminación. En Orica,

todos nuestros equipos reciben capacitación obligatoria sobre acoso laboral y sexual, con lineamientos claros sobre cómo actuar ante cualquier situación.

Además, contamos con un canal de denuncia ampliamente difundido dentro de la organización, garantizando que cualquier incidente se aborde de manera seria y confidencial. La seguridad no es solo un tema operativo; es un compromiso con cada persona que forma parte de nuestro equipo.

¿Cómo ha evolucionado la participación femenina en Orica?

Hace algunos años, solo el 9% de nuestros equipos en Chile eran mujeres. Hoy hemos superado el promedio de 18% entre los proveedores de minería y avanzamos hacia el 25% en el corto plazo. Actualmente, el 21,5% de nuestra fuerza laboral es femenina, y seguimos trabajando para impulsar una industria más equitativa e inclusiva.

¿Qué mensaje le darías a las jóvenes que están considerando una carrera en minería?

Que se atrevan. Que confíen en su potencial y en sus capacidades. Hoy la minería es un sector con muchas más oportunidades para las mujeres, pero el primer paso es creérselo y tomar esos espacios con determinación. Habrá desafíos, como en cualquier industria, pero las oportunidades están ahí.

¿Qué papel juegan los hombres en este proceso de cambio?

La diversidad no es solo un tema de mujeres. Por eso, en Orica hemos impulsado un enfoque distinto: en lugar de que sean solo mujeres hablando de mujeres, hemos invitado a nuestros líderes hombres a reflexionar sobre cómo la diversidad ha cambiado su manera de gestionar equipos y el ambiente en los sitios mineros.

Este es un cambio que necesita de todos. Y cuando logramos que más personas se involucren, la transformación deja de ser un desafío y se convierte en parte del día a día.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

En su último año como jefa de la cartera que vela por los derechos de las mujeres en Chile, la ministra Antonia Orellana asegura que seguirán trabajando para consolidar un conjunto de políticas públicas que permitan que todas puedan "acceder más plenamente a sus derechos en todos los ámbitos de sus vidas".

La Ley N° 21.675, orientada a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género; la Ley N° 21.523, conocida como Ley Antonia; la Ley N° 21.565, que establece un régimen de reparación para víctimas de femicidios y sus familias; y la Ley N° 21.484, que establece un procedimiento especial para el pago efectivo de las deudas por pensiones de alimentos, son algunos de los avances que Orellana destaca de su gestión, junto a la contribución en leyes lideradas por el Ministerio del Trabajo que impactan a las mujeres, como la Ley Karin (N° 21.643) o la Ley sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral (N° 21.645).

Bajo la perspectiva de la ministra, estos logros son un reflejo del denominado "Chile para Todas", una agenda impulsada por el Gobierno y que busca que la equidad de género "permee en

"CREO QUE DEJAREMOS UN PAÍS MÁS PREPARADO PARA ENFRENTAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"

La ministra de la Mujer y Equidad de Género, Antonia Orellana, cuenta que algunos de los ejes de la cartera para este año son la modernización del sistema de atención a víctimas de violencia de género, la agenda Sala Cuna para Chile y lograr avances en derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. POR ANDREA CAMPILAY

áreas clave como la economía, la salud, la educación y el trabajo", precisa, mientras valora que las políticas que se están diseñando o instaurando actualmente consideran su impacto en la vida de las mujeres desde su diseño hasta su implementación.

"Creo que dejaremos un país más preparado para enfrentar y

erradicar la violencia contra las mujeres", dice la ministra, y recalca que gracias a la normativa que establece el pago efectivo de las deudas por pensiones alimenticias, se han realizado órdenes de pago por \$ 1,38 billones (millones de millones), "una cifra que equivale -en promedio- a más de 33 veces el monto recau-

ZKTeco

mTS1000

Torniquete Trípode de Alto Flujo



zkteco.com



SUS304
Carcasa de acero
inoxidable



Fácil y sencilla
instalación



Indicador
pictográfico LED



Uso bidireccional

PUBLIRREPORTAJE

PulsoSalud
Chile

PRESENCIA BINACIONAL

Innovación y excelencia en salud ocupacional y medicina preventiva

PulsoSalud refuerza su presencia en Chile como líder en salud ocupacional, combinando tecnología avanzada, seguridad robusta y expertis médica con exámenes laborales binacionales

Con la misión de promover el bienestar y la prevención en el ámbito laboral, PulsoSalud es una empresa que cuenta con presencia en Chile y Perú y que ofrece la innovadora propuesta de exámenes binacionales, cumpliendo con todas las normativas.

Su tecnología ofrece soluciones integrales para el cuidado de la salud laboral, gracias a una plataforma propia de alta disponibilidad, desarrollada con los más altos estándares. "Respaldados por grandes empresas mineras que confían en nosotros, garantizamos resultados en tiempos récord, disponibles en nuestra plataforma para ser compartidos con las empresas mandantes de acuerdo con sus requerimientos", explica la Dra. Ana María Llerena - Embajadora de la marca Pulso.

Una propuesta que va más allá de los servicios de salud ocupacional, ofreciendo soluciones integrales que transforman la manera en que las empresas cuidan a sus colaboradores. La misma



incluye una expansión a nivel nacional y la oferta de exámenes preocupacionales.

"Nos enorgullece ser parte del cambio en la industria, garantizando el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de los más altos estándares. Esto facilita la integración de la salud en la operación diaria, asegurando el rendimiento óptimo de los trabajadores y reduciendo riesgos laborales", agrega Dra. Ana María Llerena

www.pulsosalud.com

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



“Hemos avanzado en políticas de Estado que permitirán a las mujeres de nuestro país ejercer más plenamente sus derechos”, destaca la secretaria de Estado.

dato por la Teletón”.

Orellana también destaca la modernización de SernamEG, que en 2024 “permitió quintuplicar las representaciones jurídicas a víctimas de violencia grave o extrema”, algo que atribuye a la creación de los nuevos Centros de Atención Especializada, presentes en todas las regiones del país.

Los ejes de 2025

Para este año, la titular de la cartera asegura que buscarán “consolidar estos avances” con la modernización del sistema de atención a víctimas de violencia de género, a través de la implementación de un “sistema integrado” que forma parte de la implementación de la Ley N° 21.675, el cual permitirá que las instituciones involucradas en el abordaje de estos casos puedan acceder a un sistema de medidas de protección y políticas públicas para hacer mejor seguimiento a los casos.

Además, dice que buscarán mejorar la implementación de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo en tres causales, para lo cual han propuesto a la Contraloría General de la República modificaciones al reglamento. Y una vez que tengan la resolución, darán la pelea por la legalización del aborto, a partir de un proyecto que ponga al centro “la experiencia de las mujeres y la importancia de que ellas puedan planificar sus proyectos de vida”, adelanta la autoridad.

La modificación del régimen de sociedad conyugal -que se debate en el Congreso desde 2008- es otra de las iniciativas que seguirán promoviendo desde la cartera:

“Es un acto de justicia que nuestro país tiene pendiente”, precisa Orellana, y añade que en el ámbito de la autonomía económica de las mujeres y corresponsabilidad de los cuidados, su prioridad es sacar adelante la agenda Sala Cuna para Chile. “Confío en que, dada su relevancia para la participación laboral de las mujeres, contaremos con apoyos transversales”, dice sobre sus expectativas para este proyecto.

Sobre lo que es necesario consolidar, menciona como ejemplo las legislaciones en materia de cuidados, donde destaca el ingreso de un proyecto de ley para institucionalizar y proyectar el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (Chile Cuida), con el objetivo de establecer los cuidados como el cuarto pilar de la protección social en el país. En este ámbito, indica que siguen trabajando junto al Ministerio de Desarrollo Social y Familia en la instalación de los primeros 100 Centros Comunitarios de Cuidados y en el Registro Nacional de Personas Cuidadoras, que hasta enero ya contaba con 157 mil personas inscritas.

“Nos propusimos avanzar y no retroceder en los derechos de las mujeres y seguiremos trabajando en ello”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE

FLS avanza a paso firme en la atracción femenina en minería

Con iniciativas innovadoras y un compromiso con la equidad, la compañía busca liderar el camino hacia una industria más inclusiva.

El talento femenino es clave para el futuro de la minería. Por eso, FLS está dando pasos firmes hacia el cumplimiento de su meta: contar con un 30% de mujeres en su equipo al 2030; una apuesta que no sólo refleja un compromiso con la diversidad, sino también con la construcción de equipos más dinámicos y productivos.

Alejandra García, Senior HR Business Partner FLS, destaca que “la igualdad de oportunidades no solo beneficia a las mujeres, sino que mejora la productividad y rentabilidad de la empresa”. Con esa visión la compañía ha lanzado una serie de programas dirigidos a promover la participación femenina en todos los niveles, tales como “Mujeres en Manufactura”, “Futuras Líderes”, “Trainee para Recién Egresadas”, entre otros.

Lo anterior se enmarca en la mirada integral que ha promovido FLS desde hace



Alejandra García, Senior HR Business Partner FLS.

algunos años en torno a este tema, implementando políticas que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal. Tal es el caso del programa FlexiWork, que permite a los empleados trabajar tres días a la semana

desde casa. “Este tipo de flexibilidad es especialmente valorada por las mujeres, ya que les permite compartir más tiempo con su familia sin afectar sus metas profesionales”, explica la ejecutiva, quien agrega que en 2024 la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN) reconoció a la empresa por su esfuerzo en la conciliación de la vida laboral y familiar, con el galardón “Conciliación y Corresponsabilidad Norma Chilena 3262”.

La equidad salarial es otro pilar fundamental de la estrategia impulsada por la multinacional, el cual busca que tanto hombres como mujeres reciban el mismo trato y remuneración por similar trabajo desempeñado. Además, ha estado trabajando a nivel global afinando los planes de sucesión centrados en concretar una transición más orgánica, que permitan abrir la puerta a futuras líderes



femeninas dentro de FLS, un objetivo que se apoya con la firma de un convenio con WIM Chile orientado a fortalecer el desarrollo personal y profesional de las mujeres en la industria.

Al respecto, la ejecutiva resalta la puesta en marcha del Programa Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), el cual se inspira en la cultura y ADN de la compañía basado en promover, sostener y expandir sus fronteras de inclusión con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo inspirador y más productivo para todas y todos.

“No sólo estamos trabajando para atraer mujeres al sector minero, sino que nos aseguramos de que puedan crecer y liderar en el mismo. La minería, históricamente dominada por hombres, está cambiando, y nuestra compañía es parte de este desafiante proceso”, finaliza Alejandra García.

Más mujeres en minería: El camino hacia una industria más inclusiva y sostenible

- **Por Mariel Bascur Zambrano, socia fundadora y presidenta del Directorio de MPM.**

Hoy, en el Día Internacional de la Mujer, es un momento clave para reflexionar sobre los avances en equidad de género, pero también sobre los desafíos pendientes. En la minería, si bien hemos avanzado en políticas de inclusión y compromisos, la brecha de género sigue siendo una realidad, lo que no solo limita las oportunidades para las mujeres, sino que también restringe el potencial de innovación y sostenibilidad que la industria necesita para el futuro.

Es hora de transformar la forma en que concebimos la minería y el rol de la mujer en ella. En MPM, como empresa comprometida con el desarrollo del sector, creemos que invertir en formación y desarrollo con un enfoque inclusivo es fundamental. Apostamos por construir equipos más diversos para fortalecer nuestra propia organización y al mismo tiempo, contribuir a una industria minera más sostenible, responsable y equitativa.

Con esta convicción, en MPM decidimos actuar y dar un paso adelante. Así nació la primera versión de nuestro Programa de Formación de Operadoras, diseñado para capacitar y brindar oportunidades reales de empleo a mujeres en la industria. Hoy, con gran orgullo, vemos cómo las primeras 16 egresadas, han adquirido nuevas habilidades y avanzado en sus carreras, demostrando su capacidad en un entorno desafiante.

Estas pioneras ya están operando camiones tolva en nuestras faenas en Minera Centinela de Antofagasta Minerals y Spence de BHP,

Mariel Bascur Zambrano, socia fundadora y presidenta del Directorio de MPM.



validando con su trabajo el impacto positivo de esta iniciativa, lo que, además de transformar sus propias vidas, beneficiará directamente a sus familias, comunidades y futuras generaciones de mujeres en minería.

Pero el desafío de construir una minería más equitativa va más allá de la inclusión de mujeres. En MPM también estamos impulsando un cambio profundo hacia la sostenibilidad, reduciendo nuestro impacto ambiental mediante tecnologías limpias, la electromovilidad y otras prácticas responsables. En este contexto, incorporar talento femenino en todos los niveles de la industria es clave para fomentar la innovación, la creatividad y generar las soluciones necesarias para enfrentar los nuevos desafíos del sector.

La inclusión de mujeres en la minería tiene un impacto positivo y transformador.

El compromiso con la equidad de género en la minería no puede ser una tarea aislada. Requiere la colaboración de las empresas mineras, contratistas, organismos públicos y organizaciones sociales. Hoy, más que nunca debemos unir esfuerzos para consolidar una industria en la que la diversidad sea nuestra mayor fortaleza y el motor del crecimiento no solo del sector, sino de toda la sociedad.

En este Día Internacional de la Mujer, hago un llamado a los diferentes actores del ecosistema minero: sigamos trabajando juntos para construir una minería más inclusiva, innovadora y sostenible. El futuro de la industria depende de la diversidad y de nuestro compromiso real con la transformación.

MPM marca un hito al certificar a 16 mujeres como operadoras de camión tolva

En un paso significativo hacia la igualdad de género, MPM certificó a 16 mujeres como operadoras de camión tolva, como parte de la primera versión de su Programa de Formación de Operadoras. Actualmente, las participantes trabajan en las faenas de MPM en Centinela de Antofagasta Minerals y Spence de BHP, bajo un riguroso programa de acompañamiento, luego de haber completado una capacitación teórica y práctica que abarcó técnicas de conducción, manejo de equipos pesados, mantenimiento básico, seguridad, marco legal, entre otros temas relevantes para su óptimo desempeño en minería.

Esta iniciativa pionera desarrollada por MPM, no solo promueve el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también representa un paso importante, en línea con su compromiso con la igualdad de género, la diversidad y la generación de empleo local, pilares clave de su visión a largo plazo.



En enero, asistieron al cierre de la 1 versión del Programa de Formación de Operadoras de MPM: Hanna Goldener, Seremi de la Mujer y Equidad de Género de la Región de Antofagasta; Karen Pérez, Directora Regional Sence Antofagasta; representantes de Minera Centinela, Antofagasta Minerals; Spence, BHP; Kaufmann, Women in Mining Chile y Talento Local.



Calidad, innovación y excelencia en la minería



Mantenimiento y Montaje Industrial

Arriendo de Equipos y Maquinarias

Movimientos de Tierra Masivos

mpm.cl | [in](#) | [f](#) | [@](#)

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MUJER Y MINERÍA: AVANZA LA EQUIDAD, PERO FALTA LIDERAZGO E INTEGRACIÓN

En la minería, pese a ser una industria históricamente masculinizada, la participación de mujeres se ha mantenido al alza durante una década y, de acuerdo con la última actualización del Monitoreo de Indicadores de Género de la alianza CCM-Eleva -dada a conocer hoy-, al cierre de 2024 llegó a 21,8% en la gran minería, contabilizando 11.239 trabajadoras.

Al desagregar los resultados del reporte se observa que, dentro de las compañías, más de la mitad de las empresas mineras tiene una participación de mujeres sobre el 20% y el indicador varía desde un mínimo de 8,8% a un máximo de 40,6%. En tanto, en regiones, Antofagasta lidera sobre el total nacional: entre 2023 y el primer semestre del año pasado pasó de un 21,6% a un 23,6%, alcanzando un 25,6%

Aunque la participación de mujeres lleva una década al alza en el sector minero, el actual desafío radica en aumentar su incorporación a carreras STEM, para asegurar una mayor inserción en el futuro. Que ocupen más posiciones de liderazgo también es necesario.

POR CONCETTA CACCIATORE

durante el segundo semestre.

En cuanto a proveedores y servicios, el indicador es similar. La Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin)

refiere que, entre sus socios, el indicador se ha mantenido alrededor del 18% desde el año 2022.

La Política Nacional Minera 2050 apuntaba a una participación fe-

menina de 20% en 2030, meta que el país ya superó. Al interior de la industria, sin embargo, sus protagonistas aseguran que es necesario generar más condiciones habilitantes, sobre todo apuntando al objetivo de llegar al 35% en 2050.

“Tenemos que ser capaces de incentivar que más mujeres se integren en la industria (...) Desde

los colegios hay que incorporar mujeres, hay que visibilizar su rol para inspirar a niñas y jóvenes”, dice la gerente general de Minnovex, Alejandra Molina.

El estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, también preparado por CCM-Eleva en 2023, proyecta que para 2032, la industria minera requerirá más de



PUBLIRREPORTAJE

El viaje de Teck hacia la equidad en minería



La transformación cultural de Teck ha permitido consolidar un entorno laboral más equitativo

Más mujeres en sus operaciones, espacios de liderazgo y reconocimientos internacionales reflejan un cambio cultural con perspectiva de género que la compañía comenzó hace varios años y que sigue avanzando y, aunque aún reconocen desafíos por superar, les ha permitido crear un lugar de trabajo donde todas las personas pueden desarrollarse plenamente.

En 2016, la participación de mujeres en el sector minero en Chile era de solo 8,2%, una cifra muy distante de casi el doble que mostraban países como Canadá. Por entonces, y aun sin la construcción del megaproyecto QB2 que la compañía tendría por delante,

Teck decidió realizar un Diagnóstico Cultural con Perspectiva de Género, un estudio que le permitió identificar barreras estructurales que limitaban no sólo el acceso sino también la permanencia de la fuerza laboral femenina.

A partir de este análisis, se diseñaron



estrategias enfocadas en infraestructura, políticas y programas que fortalecieran el desarrollo profesional de las trabajadoras. Los avances han sido significativos. En 2018, la participación femenina en Teck creció al 16%, y en 2024 alcanzó casi el 28%, superando el promedio de la industria minera que llega al 20,9%. Actualmente, la compañía es la segunda a nivel nacional en tener más mujeres en sus equipos de trabajo y en todos los niveles organizacionales.

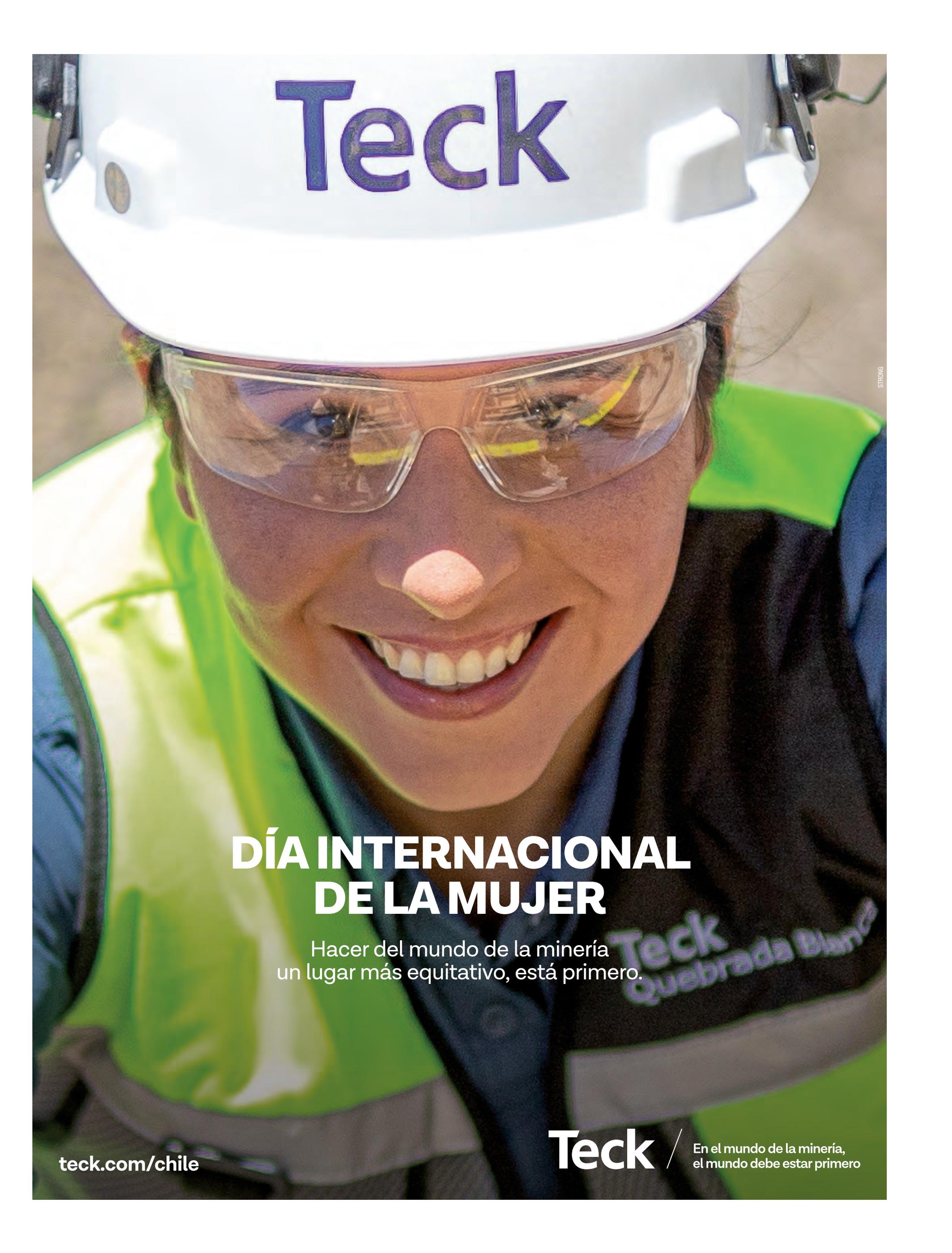
Más allá del crecimiento en cifras, se han consolidado iniciativas que aseguran un

desarrollo profesional sostenible. Acciones como programas de formación exclusivos para operadoras y mantenedoras han permitido que más mujeres accedan a roles operativos y técnicos en la nueva fase operacional de Quebrada Blanca y en su operación Carmen de Andacollo.

La transformación cultural de Teck ha permitido consolidar un entorno laboral más equitativo y el impacto se reconoce en la evolución de la organización que se ha enfocado en ser un lugar de trabajo respetuoso donde todas las personas pueden desarrollarse sin barreras.

El acceso a posiciones estratégicas ha sido también un eje importante de su compromiso. A través de programas, mentorías y el compromiso de la alta dirección, profesionales con alto potencial han sido capacitadas para asumir cargos de liderazgo. Actualmente, más del 20% de los cargos ejecutivos en Teck están ocupados por mujeres, un avance respecto al 13% registrado en 2021. Este crecimiento ha permitido consolidar un liderazgo más inclusivo, con referentes que inspiran y abren camino a nuevas generaciones.

Para Teck el desafío sigue abierto. La consolidación de estos y otros avances requiere continuar promoviendo una cultura organizacional que permita alcanzar el máximo desarrollo en un entorno donde la equidad en la minería sea una realidad.



Teck

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

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

teck.com/chile

Teck / En el mundo de la minería,
el mundo debe estar primero

STRONG

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

34 mil nuevos talentos, muchos de ellos relacionados con la innovación y las nuevas tecnologías.

Foco STEM

El desafío, ahora, es incorporar más mujeres a las carreras enfocadas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, conocidas como STEM, e impulsar su integración en un entorno cada vez más tecnológico.

En 2023, la Subsecretaría de Educación Superior lanzó el programa Más Mujeres Científicas, para potenciar la participación de mujeres en carreras STEM y para el proceso de admisión 2025 registraron un aumento de 478 cupos adicionales. A la fecha, 42 universidades chilenas ofrecen 2.836 cupos exclusivos para mujeres.

A juicio de la directora de relaciones estratégicas del Advanced Mining Technology Center (AMTC) de la Universidad de Chile y directora en Compromiso Minero, Gabriela Novoa, "los desarrollos que hoy necesita la minería abordan estas disciplinas".

De hecho, para inspirar a niñas y adolescentes a estudiar carreras STEM, el AMTC recibe a estudiantes de colegios para que conozcan las distintas disciplinas que desarrollan y los proyectos liderados por investigadoras.



Para Novoa, es una correlación "casi directa": aumentar la participación femenina en áreas de las ingenierías y las ciencias "significa contar con el capital humano avanzado que requiere y requerirá la industria", plantea.

"Falta trabajo desde el punto de vista académico para atraer más mujeres a la industria. (...) Se requiere apoyo de la industria y las mujeres que ya están en ella para que ejerzan como role model y motiven desde el colegio", señala la geóloga y académica

11 MIL
MUJERES
TRABAJABAN EN LA
GRAN MINERÍA EN
CHILE AL CIERRE DE
2024, SEGÚN DATOS
DE CCM-ELEVA.

de la Universidad de Chile, Pía Lois Morales.

Integración y satisfacción

Peró más allá de las acciones que impulsen la equidad de género, lograr una industria más inclusiva también requiere impulsar el liderazgo y la integración laboral.

El VII Estudio "Mujer en Minería", de Vantaz Group, RIM, Spencer Stuart, Acción Empresas y Compromiso Minero, refiere que el 71% de las mujeres consultadas para este informe considera que los hombres tienen mayores oportunidades de desarrollo, por lo que una industria más inclusiva pasa por impulsar iniciativas de capacitación y liderazgo femenino.

Ese estudio también señala que, durante 2024, la satisfacción laboral de las mujeres que trabajan en la industria minera aumentó a 65%, en comparación con el 62% que se registraba en 2023, pero la brecha entre hombres y mujeres se mantiene en 15%.

La percepción de inequidad salarial frente a los hombres también disminuyó. Y aunque pasó de 81% en 2023 a 72% en 2024, sigue jugando un rol clave en aspectos como posiciones de liderazgo y desarrollo profesional.

Ejemplo de las acciones para la integración laboral de la mujer

en la industria es la Mesa Nacional Mujer y Minería y el compromiso firmado en 2021 entre el Ministerio de Minería, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y varias empresas de la industria -y que sigue vigente- de organizar paneles representativos, con al menos 30% de participación de hombres o mujeres, según sea el caso, evitando dejar a las mujeres únicamente en un rol de moderadoras.

Esta instancia también se ha centrado en identificar posiciones masculinizadas al interior de las mineras para poder corregirlas e incorporar a más mujeres en ellas.

"Si hay una demanda y un compromiso por la igualdad. Que las listas cortas para optar a un cargo tengan más mujeres, ya te dice algo", señala la presidenta del directorio de Minnovex y CEO de Emma Energy, María Luisa Lozano, refiriéndose a las candidatas que son consideradas en las postulaciones a cargos, a medida que van pasando los filtros. "Que las descripciones de los cargos en ofertas laborales sean más neutras, también es un indicativo (...) Hay muchas cosas dando vueltas, que hacen que sí sea atractivo para las mujeres mantenerse en esta industria, pero falta trabajo para que las más jóvenes vean oportunidades en la industria", expresa.

PUBLIRREPORTAJE

MINERA EL ABRA



Más de una década impulsando el desarrollo femenino en minería y emprendimiento

Tanto el desarrollo de nuevas oportunidades como la promoción del empoderamiento femenino son aspectos fundamentales para Minera El Abra. A través de diversas iniciativas, la compañía trabaja activamente para proporcionar más herramientas para mujeres, impulsando el emprendimiento y capacitando mujeres en labores mineras para aumentar su participación en el rubro.

Aprendices: por más mujeres en la minería

En el ámbito minero, El Abra, filial de Freeport-McMoRan, ha promovido la incorporación de mujeres en roles operacionales en el sector minero, mediante el Programa Mujeres Aprendices.

A inicios de este año, El Abra celebró una nueva edición del curso de Operación de Camión de Extracción (CAEX), capacitando a 20 mujeres para la operación de equipos pesados. En años previos, se han realizado programas de este tipo con equipos como bulldozers y manejo de retroexcavadora. Desde 2020 a la fecha, 240 mujeres han adquirido estos conocimientos.

La primera minera privada en certificarse en la Norma Chilena 3262

Minera El Abra también busca que la equidad de género y diversidad se materialice puertas adentro. Por ello, en 2020 se convirtió en la



primera minera privada en Chile en obtener la certificación en la Norma Chilena 3262 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Dentro de estas medidas, se definieron estrategias para la contratación de más mujeres, se llevaron a cabo campañas de concientización



sobre acoso sexual, eliminación de estereotipos y prevención de la violencia de género. Además, en materia de conciliación, se amplió el permiso postnatal a siete días para los hombres y se habilitaron tres "Salas Alma" para el amamantamiento.

DreamBuilder: más de 11 mil mujeres capacitadas

Uno de los principales programas de desarrollo económico y empoderamiento femenino de Freeport-McMoRan es DreamBuilder, un programa gratuito de formación empresarial, diseñado para mujeres emprendedoras.

En Chile, este programa se ha expandido a más de 300 comunas desde Arica a Punta Arenas, incluyendo Isla de Pascua. Con una trayectoria de más de diez años en el país, alrededor de 11.500 mujeres han egresado del programa gracias a alianzas estratégicas con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG),

la Fundación Prodemu, FOSIS y otras entidades públicas y privadas que apoyan permanentemente a las mujeres.

"Sabemos que el camino hacia la independencia económica y la realización personal puede estar lleno de desafíos, por eso nos enorgullece ofrecer este espacio seguro y de apoyo donde las participantes pueden aprender, crecer y conectarse con una red de personas que comparten sus mismos sueños y aspiraciones", explica sobre el impacto del programa Claudia Corvalán, Gerenta de Asuntos Públicos de Freeport-McMoRan Chile.

TRAS SER LA PRIMERA MINERA EN LOGRAR BALANCE DE GÉNERO:

BHP alcanza 46% de mujeres en puestos de liderazgo y consolida equidad salarial en sus operaciones en Chile

- La compañía se destaca como la minera con mayor representación femenina en Chile, con 45% de mujeres en su dotación, una brecha de remuneraciones 18 veces menor que el promedio nacional y casi la mitad de los puestos de liderazgo ocupados por mujeres.

Hace un año BHP logró lo que era impensado en la minería superar el 40% de representación femenina en todas sus operaciones, siendo la primera minera en Chile en llegar al balance de género en una industria poco diversa y tradicionalmente masculina. Hoy, el porcentaje llega a 45%, un avance significativo desde el punto de partida en 2016, cuando solo contaba con 9% de dotación femenina en las operaciones en Chile.

El avance de BHP ha sido resultado de políticas y proyectos de inclusión y diversidad, con un enfoque que busca mitigar sesgos y fortalecer los comportamientos respetuosos. Un ejemplo de ello han sido los ajustes de infraestructura de las faenas, la implementación de indumentaria ajustada a las necesidades de las mujeres, además de creación de programas de atracción, formación, desarrollo y retención de talento.

Mujeres en cargos de liderazgo

Alcanzar el balance de género marcó el inicio de un camino que la empresa sigue recorriendo: hoy el 46% de todos los cargos de jefaturas en Chile son ejercido por mujeres, lo que corresponde a alrededor de 500 trabajadoras.

“En BHP queremos mujeres y hombres líderes con condiciones equitativas que los acompañen en su desarrollo y reconozcan su desempeño. El balance de género fue la política inicial que nos abrió las puertas hacia un camino de inclusión más amplio y sostenible que ahora incluye también pueblos indígenas, personas con discapacidad y trabajadores LGBT+”, dice Daniel Arrieta, Vicepresidente de Recursos Humanos de BHP.

Avanzar en equidad

De la mano con la aspiración de llegar al balance de género, BHP también creó políticas para cerrar posibles brechas de género en remuneraciones. En Chile, la brecha salarial es de 25,5% en perjuicio de las mujeres para el ingreso promedio, según la última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Tras los avances implementados en los



Trabajadoras de BHP son parte de “Comunidad Mineras” y comparten su experiencia de cambio para inspirar a otras mujeres a incorporarse a la industria

últimos años, hoy la brecha salarial de BHP en Chile llega sólo a 1,4%, lo que representa 18 veces menos que el promedio nacional.

Para lograr este resultado, la empresa ha tomado diferentes medidas. Primero, se buscó eliminar los sesgos en los procesos de contratación externa, fundamentando los mismos en las competencias adquiridas y potencial de aprendizaje, además de la experiencia. En los procesos de movimientos internos, se asegura que todos los empleados sean elegibles para la revisión salarial, independiente de la fecha de ingreso a

la compañía. Luego, los líderes tomaron un rol central, permitiendo identificar posibles brechas que sean justificadas a los atributos del talento.

“Creemos que cuando el cargo, la capacidad individual, los atributos, la experiencia relevante y desempeño son similares entre los empleados, no deben existir diferencias. Esto nos ha permitido avanzar exponencialmente en los últimos años y esto ha generado equipos más productivos, comprometidos y motivados.”, dice Daniel Arrieta, Vicepresidente de Recursos Humanos de BHP.

“Ser una mujer líder en la mayor productora de cobre del mundo implica trabajar colaborativamente y comunicar con claridad”

La historia de Irina González con la minería parte el 2008, cuando fue reclutada para trabajar en Escondida I BHP a través del programa de Graduados. Desde ese entonces, ha tenido un largo proceso de aprendizaje y se ha desempeñado en áreas diversas de la operación como mantenimiento, ingeniería, tecnología, operaciones integradas y la presidencia.

“La minería era completamente diferente y la cultura era distinta. Eran otros tiempos: era difícil encontrar ropa industrial para mujeres y en las áreas donde trabajaba —con camiones y perforadoras— no había muchas instalaciones adaptadas para mujeres.

Todo eso cambió. Vemos cómo la diversidad está presente en la industria. Donde vayas en Escondida verás a equipos conformados por mujeres: somos más de 1.600 en toda la operación”, dice.

Irina es Ingeniera Mecánica de formación y actualmente se desempeña como Gerente de Ejecución en la Vicepresidencia de Proyectos de Escondida I BHP, rol que asumió en junio de 2024. “Ser una mujer líder en la mayor productora de cobre del mundo implica trabajar colaborativamente y comunicar con claridad nuestras ideas y lineamientos”, señala.

“Si quieres ir más allá, tienes que involucrarte, proponer, tener ganas de contribuir y explorar, pero lo más importante: tienes que perder el miedo a equivocarte. Siempre estará la oportunidad de aprender y hacerlo cada vez mejor, que eso no sea un impedimento para que llegues lejos”, dice como consejo a quienes están iniciando su carrera.



“Invito a más mujeres a atreverse a tomar roles que las saquen de su zona de confort”



Isabel Letelier es Ingeniera Civil en Minas y tiene el orgullo de decir que ya trabajó en las tres operaciones de BHP en Chile: Cerro Colorado, Escondida y Spence, faena en la cual se desempeña hoy como Superintendente de Medición y Reconciliación.

Empezó como graduada en Cerro Colorado hace más de diez años, cuando llegó a ser la única mujer supervisora de su turno 7x7. Ha ocupado distintos roles en áreas como manejo de riesgos y planificación de mina. Hace cuatro años tuvo su primer equipo a cargo. “Hoy vemos a una minería muy distinta, mucho más respetuosa”, reflexiona.

“Incorporar mujeres en los roles de liderazgo es parte de formar equipos diversos en un rubro que históricamente era mucho más masculino”, dice Isabel. “Soy triatleta y siempre linkeo las experiencias deportivas con las experiencias en el trabajo, y para mi tomar el rol de liderazgo fue como inscribirme a una competencia de una distancia larga que nunca había hecho antes, como la primera vez que me inscribí en una maratón. Uno tiene dudas de si lo va a lograr, de si está suficientemente preparado para lograrlo, pero a pesar de las dudas toma el desafío. Invito a más mujeres a atreverse a tomar roles que las saquen de su zona de confort, a construir esta historia de equidad de género en la industria”, agrega.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“QUEREMOS DEMOSTRAR QUE SOMOS IGUALMENTE CAPACES QUE CUALQUIERA”

Hace tres años que Leslie Parra trabaja como buzo comercial. Luego de realizar el curso para esta disciplina en Valparaíso, la joven -prevencionista de riesgos de profesión- inició su carrera en esta área trabajando para la industria salmonera en el sur del país y, ante las dificultades de encontrar un contrato estable en ese rubro, llegó hasta la empresa Servisub y al mundo minero.

“Fue difícil ingresar porque las mineras tienen otros estándares y otros requisitos”, recuerda sobre el proceso de conversaciones entre la compañía proveedora y la minera para concretar su ingreso. Sin embargo, destaca que fue afortunada, ya que en Minera Centinela “están súper conscientes con lo que es la integración de la mujer y la equidad de género”, y asegura que durante el año que lleva trabajando ahí no ha tenido ningún

Leslie Parra es la primera mujer mantenedora submarina en Minera Centinela, a través de la empresa Servisub. Tras un año de trabajo, cuenta que, si bien hay una mayor conciencia sobre la equidad de género en la industria, aún existen prejuicios por derribar.

OR ANDREA CAMPILLAY

problema a pesar de ser la única mujer -además de su administradora de contrato- dentro del grupo de mantenedores submarinos.

Al hacer un balance de su experiencia, Parra menciona que sus compañeros siempre la han recibido bien en los espacios de trabajo, algo que atribuye al hecho

de que para desempeñarse en esas labores deben pasar por las mismas pruebas que un hombre, “y eso genera un alto grado de curiosidad y de admiración dentro de los propios colegas, porque tuvimos que ponernos a la par con ellos para llegar a tener la misma certificación”.

Mantener las estructuras que son el soporte para el embarque del concentrado y cátodos de cobre para exportación es la principal tarea de su equipo, que también realiza mantenimiento de elementos críticos “como los ánodos de pilotes u orínques de boyas”, además de la limpieza de las estructuras, que es su tarea más común.

Sobre la equidad de género en la minería, comenta que, si bien se han logrado avances “es difícil superar los prejuicios profesionales” que valoran la calidad de un buzo por su grado de rudeza más que

por las habilidades blandas o la eficiencia que pueda generar, y hace énfasis en que aún existen “distintos grados de sexismo” que incluso pueden estar presentes de formas sutiles o tácitas.

Con todo, destaca que las mujeres son capaces de adaptarse a las industrias: “Queremos la oportunidad de demostrar que somos igualmente capaces que cualquiera, que somos un aporte, que no somos un problema, y lo hacemos mediante nuestro profesionalismo y también la disposición de aprender”.



La Minería Sostenible

es Trabajar en Equipo de Alto Rendimiento, en un negocio exitoso.

Con nuestras soluciones efectivas de **Consultoría y Capacitación**, atraemos, entrenamos y vinculamos laboralmente a los y las profesionales competentes que usted necesita. Pida su asesoría, lo apoyamos en el resultado que busca.

Impulsamos la Real y Efectiva Inclusión.

SOMOS **REDEG** Consulting & Training

www.somosredeg.com

RUMBO A UNA MINERÍA MÁS EQUITATIVA:

SQM Yodo Nutrición Vegetal fortalece el liderazgo femenino con diversas iniciativas

- Con el propósito de desarrollar capacidades únicas que transformen recursos en vida y progreso, la compañía reafirma su compromiso de generar más oportunidades para que las mujeres se desarrollen dentro de la organización y en la industria minera en general.

En SQM Yodo Nutrición Vegetal están convencidos de que, para generar un impacto real, es fundamental fortalecer el talento femenino desde la formación, el acceso a redes de apoyo y el crecimiento profesional dentro de la empresa.

“Estamos comprometidos con la diversidad, y la inclusión. Nuestro objetivo es que más mujeres accedan a oportunidades de desarrollo dentro de nuestra compañía y en la industria minera. Para lograrlo, hemos establecido iniciativas concretas en colaboración con universidades, centros de formación técnica y organizaciones promoviendo el liderazgo femenino en todas sus etapas”, señala Bárbara Pacheco, Jefa de Diversidad y Marca Empleadora de SQM Yodo Nutrición Vegetal.

Con esta convicción, la compañía ha desarrollado un plan de acción que contempla iniciativas de acompañamiento, formación y generación de redes, con el objetivo de ampliar las oportunidades de desarrollo para más mujeres en la industria.

“Estos lineamientos son la base de nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión para los próximos años. Seguiremos trabajando para generar nuevos espacios de desarrollo, reforzar nuestra cultura inclusiva y fortalecer el liderazgo femenino dentro y fuera de nuestra organización”, destaca Pacheco.



Bárbara Pacheco, Jefa de Diversidad y Marca Empleadora de SQM Yodo Nutrición Vegetal.

Principales iniciativas

SQMentors: Acompañamiento y desarrollo de nuevas generaciones

El programa SQMentors tiene como objetivo fortalecer el liderazgo femenino dentro de la organización y apoyar a jóvenes en su inserción laboral. A través de esta iniciativa, un grupo de colaboradores recibe formación en mentoría para guiar a estudiantes en su último año de carreras STEM. El año pasado, el programa tuvo una gran convocatoria, con casi 300 postulaciones de distintas casas de estudio, lo que evidencia el interés y la demanda por espacios de orientación en el sector.

“Con esto, logramos un doble impacto: por un lado, impulsamos el crecimiento profesional de nuestro equipo, brindándoles herramientas para desarrollar habilidades de liderazgo y gestión de talento; y por otro, apoyamos a nuevas generaciones de mujeres para que accedan a más oportunidades dentro de la industria mine-

“Nuestro desafío es avanzar hacia una cultura más equitativa, en la que cada persona pueda desarrollar su potencial y aportar al crecimiento de la industria con talento, innovación y compromiso”.

ra y científica, conociendo sus procesos desde el interior”, comenta.

Actualmente, 10 jóvenes talentos realizan su práctica profesional en la compañía, aportando valor en cada área donde se desempeñan. “Esperamos que sean futuras líderes en SQM Yodo Nutrición Vegetal”, agrega Pacheco.

Formación y Aprendizices: Impulsando el acceso al empleo

Conscientes de que una de las principales barreras para la inclusión laboral de las mujeres es el acceso a formación especializada, este programa de capacitación está dirigido a las comunidades donde la compañía cuenta con operaciones en el norte de Chile y se realiza a través de cursos que entregan herramientas clave para mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral.

Gracias a esta iniciativa, se han beneficiado comunidades en la Región de Tarapacá, como Pisagua, Huara, Pozo Almonte, Iquique, Alto Hospicio, La Tirana y Pintados, y en la Región de Antofagasta, incluyendo Quillagua, Tocopilla, María Elena, Sierra Gorda y Baquedano.

“En 2024 realizamos un total de 21 cursos, capacitando a 505 personas, de las cuales el 73% fueron mujeres. Para 2025, reformularemos el listado de cursos, orientando los contenidos a la industria minera, fortaleciendo la vinculación con la empresa para facilitar la incorporación de

nuevo talento y aumentando las posibilidades de contratación de cada persona capacitada”, resalta Bárbara Pacheco.

Convenio con WIM Chile: Conectando talentos y oportunidades

Ser parte de Women in Mining (WIM) Chile permite a SQM Yodo Nutrición Vegetal fortalecer las oportunidades de crecimiento y visibilidad profesional para sus colaboradoras. A través de esta alianza, las trabajadoras acceden a mentorías, charlas especializadas, encuentros con otras profesionales de la industria y mayores oportunidades para potenciar su carrera, ampliando así sus redes de contacto.

“Esta alianza refuerza nuestro compromiso con la diversidad e inclusión, ya que WIM Chile colabora con compañías mineras y organizaciones para promover la inclusión del talento femenino en la industria”, sostiene la Jefa de Diversidad y Marca Empleadora.

Seguir trabajando para generar espacios de desarrollo, reducir brechas y fortalecer el liderazgo femenino dentro y fuera de la organización es uno de los principales retos de SQM Yodo Nutrición Vegetal. “Nuestro desafío es avanzar hacia una cultura más equitativa, en la que cada persona pueda desarrollar su potencial y aportar al crecimiento de la industria con talento, innovación y compromiso”, concluye Bárbara Pacheco.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Uno de los puntos que más valora la ministra de Minería, Aurora Williams, es que casi todas las empresas del país tienen implementadas políticas y objetivos específicos en materia de género, lo que ha ayudado a adelantar las metas planteadas. Aquí reflexiona sobre los avances en participación y sobre los desafíos que persisten. POR FRANCISCA ORELLANA

“Los últimos dos años han sido particularmente alentadores respecto a cómo las mujeres han empujado la asignación de nuevos espacios laborales en la industria”, dice la ministra de Minería, Aurora Williams, sobre el aumento de la participación femenina en la industria minera.

Considera que factores “como la promoción del diálogo sectorial y el compromiso por diseñar políticas de inclusión, diversidad y protección han sido claves para empujar los cambios necesarios”. Y dice que las cifras así lo revelan: las mujeres pasaron de representar el 8% de la fuerza laboral en 2019 a 18% en 2023, indicador que se empujó a un 21,8% en la gran industria en 2024, según datos de CCM Eleva.

La secretaria de Estado indica que tanto el sector privado como el público coinciden en que avanzar en igualdad de género es un desafío posible de abordar de manera conjunta: “Es valorable, por ejemplo, que alrededor del 90% de las compañías de la gran y mediana minería tengan implementadas políticas y objetivos específicos en materia de género, lo que incluye también políticas de flexibilidad para madres y padres. Según datos de Cochilco, 89% de las empresas desarrolla acciones para apoyar la participación de la mujer en comunidades locales, lo que indica un enfoque más amplio en la inclusión y apoyo a las mujeres fuera del entorno corporativo”.

-¿Existen áreas de la industria donde la presencia femenina resulte clave?

“Claro que sí. Es primordial que más mujeres ocupen cargos en directorío y posiciones de liderazgo y toma de decisión. Las mujeres empleadas en el sector minero poseen, en promedio, mayor formación educacional que los hombres, lo que estaría permitiendo que, paulatinamente, la ocupación femenina en cargos de toma de decisión como directoras y gerentas esté incrementándose. En 2020, apenas 13% de las posiciones de toma de decisiones eran ejercidas por mujeres. La buena noticia es que esa cifra ha ido creciendo y en la actualidad bordea el 20% en jefaturas, subgerencias o superintendencias.

Aquello rompe estereotipos y aporta nuevas perspectivas, también inspira y motiva a otras muje-



“NO SOLO ES NECESARIO ATRAER A MÁS MUJERES A LA INDUSTRIA, SINO TAMBIÉN RETENERLAS”

res a desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, existe una gran oportunidad para crecer en todas las áreas de la cadena productiva de la minería, incluyendo roles de perfiles técnicos como operación y mantenimiento, donde todavía existen brechas de género. Hoy, el desafío está también en desarrollar una estrategia de transferencia que permita extender las buenas prácticas de inserción a las empresas de la mediana y pequeña minería, sectores donde aún se presentan importantes brechas de género.

-¿Qué esfuerzos destacaría que han ayudado a ese avance en general?

“Desde el sector público, la Mesa Nacional Mujer y Minería que acaba de cumplir una década desde su creación, ha sido un motor importante para el trabajo sostenido por impulsar mayor inclusión femenina en el sector. Para el ministerio, la constitución de esta plataforma, que convoca más de un 80% de participación de medianas y grandes empresas, es un hito que marca un punto de inflexión respecto a los avances que se fueron consolidando entre 2014 y 2024.

En ese tiempo, la participación de mujeres en la industria minera pasó del 8% al 21,8% en las empresas de gran minería y alcanzó hasta 18% en las empresas proveedoras, según datos de CCM Eleva y Aprimin de agosto del año pasado.

-¿Qué reflejan estas cifras?

“Nos dejan en una posición de vanguardia junto a distritos mineros como Australia y Canadá. Por tanto, tenemos que cuidar lo que hemos alcanzado y sobre eso, continuar creciendo y persistir en la inserción en ámbitos como la mediana y la pequeña minería y su cadena de valor en los territorios. Los resultados de este monitoreo

“Hoy, el desafío está también en desarrollar una estrategia de transferencia que permita extender las buenas prácticas de inserción a las empresas de la mediana y pequeña minería”

dan cuenta de que las compañías mineras cumplieron anticipadamente la meta de participación laboral femenina del 20% establecida para el año 2030 en la Política Nacional Minera 2050. Además de ratificar que estamos bien encaminados a lograr el 35% hacia el año 2050, hay también una evolución cultural y económica, y un esfuerzo sectorial que da cuenta de que la industria minera se ha comprometido en su conjunto no solo a atraer más mujeres a la fuerza laboral, sino también a adaptar espacios para recibir las, tanto en términos culturales como de infraestructura.

-¿Qué falta hacer para que el rol de la mujer se consolide?

“Para que estos avances se mantengan en el tiempo es fundamental aumentar la matrícula de mujeres en programas de formación relacionados con el sector y carreras STEM. Para la próxima década se proyecta la creación de 34 mil nuevos puestos de trabajo en la industria, por lo que es clave preparar a las nuevas generaciones, tanto en las universidades como en establecimientos de formación técnico-profesional.

Además, no solo es necesario atraer a más mujeres a la industria, sino también retenerlas y proveerles una carrera laboral y de desarrollo. Resulta fundamental la implementación de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que este es uno de los factores más relevantes para fomentar la permanencia y el desarrollo del talento femenino en el sector.

Ausenco refuerza su compromiso con el desarrollo del talento femenino en la minería

- Como parte de nuestra estrategia a cinco años, estamos comprometidos en crear un entorno de trabajo donde las mujeres tengan igualdad de oportunidades para crecer. Al fomentar una cultura inclusiva que prioriza el desarrollo profesional, seguimos impulsando un cambio significativo en la industria.

Establecer una cultura donde todas las mujeres se sientan capacitadas para sobresalir por igual es la clara visión de Ausenco, lo que se vio reflejado con creces durante 2024, con el reconocimiento de dos representantes de la compañía entre las 100 Mujeres Inspiradoras de la Minería Chilena, distinción otorgada por Women in Mining Chile.

De esta forma, Ausenco continúa destacándose por su sólido compromiso con la igualdad de oportunidades y el desarrollo del talento en un entorno diverso y empoderado, consolidándose como líder en iniciativas para apoyar a las mujeres en el ámbito laboral.

Su estrategia de 5 años está firmemente orientada a apoyar a las mujeres, promoviendo un entorno laboral donde se garantice un trato justo y oportunidades equitativas en todos los aspectos del negocio. La Vicepresidenta People & Performance para Sudamérica, Fabiana Santos, afirma que “nos sentimos orgullosos de encontrar una mejor manera todos los días para ofrecer a nuestro talento femenino un ambiente de trabajo genuinamente inclusivo, especialmente a las jóvenes mujeres que acá encuentran apoyo para que sus primeros pasos de carrera y su desarrollo sean sólidos, contando, por ejemplo, con un programa de mentoría que les ayuda a crecer constantemente. En Ausenco trabajamos para inspirar la inclusión en todo lo que hacemos”.

La empresa no solo identifica y apoya a mujeres con alto potencial mediante programas de formación, sino que también impulsa el desarrollo del comité global Women@Ausenco, que facilita el networking, comparte estrategias exitosas de desarrollo profesional y liderazgo; proporciona orientación constante para lograr



Comité de Women@Ausenco Chile 2024

un equilibrio efectivo entre la vida laboral y personal, y entrega apoyo y sistemas para contratar, retener y hacer progresar a las mujeres.

María Paz Núñez, Vicepresidenta de Ausenco Chile, explica que “tenemos un fuerte compromiso con el empoderamiento de las mujeres en la industria minera en Chile, predominantemente masculina. Es un desafío liderar, pero en una compañía como Ausenco, en que tenemos un soporte para crecer, se puede, sobre todo comprendiendo las diferentes formas de abordar el trabajo, creando un ambiente

donde todos pueden prosperar, reconociendo las capacidades individuales y fomentando decisiones colaborativas”.

En términos de paridad de género laboral, la ejecutiva cree que también hay un desafío a nivel país, “porque estamos muy lejos de poder alcanzar estándares internacionales y hay que lograr que permealte a las nuevas generaciones”.

En este punto coincide Karina Fernández, Senior Manager Control de Proyectos para Sudamérica, quien considera que en la industria minera es muy importante fomentar los espacios

de formación técnica del área, ya que “si bien la presencia de mujeres en el ámbito de la ingeniería, ciencias y minería ha ido creciendo en el tiempo, se requiere más participación desde la base. Uno de los principales desafíos es abrir las posibilidades de participación de mujeres a la experiencia de terreno en minería. Como país, somos el principal productor de cobre del mundo, y la mujer chilena debe formar parte de ese atributo, contribuyendo al futuro de la minería sostenible y eficiente”.

www.ausenco.com



Equipo Ausenco en Proyecto Mantoverde (Cliente: Capstone Copper)



(Izq a derecha) Carolina Vargas, Ingeniera Biodiversidad Senior y María Paz Núñez, Vicepresidenta Ausenco Chile en premiación WIM 100 (Cien Mujeres que Inspiran la Minería en Chile).

MUJERES DE LA MINERÍA: CÓMO EXPANDEN SU IMPACTO A NUEVOS SECTORES

La transición energética global ha impulsado el interés en minerales estratégicos como las tierras raras, permitiendo que la industria minera en Chile abra nuevas oportunidades laborales. Esto puede impactar positivamente a las mujeres en la industria, porque pueden diversificar su participación en distintos campos.

Ejemplo de esto es la estrategia de la empresa Aclara, que firmó una alianza con Women in Mining Chile para fortalecer la inclusión y desarrollo de las mujeres en minería. Su proyecto de tierras raras se ubica en Penco, Región del Biobío, y busca fomentar la contratación femenina en este sector. Esto podría abrir oportunidades para geólogas, ingenieras en exploración e investigadoras en procesos de extracción sostenible.

Pero la actividad minera es tan amplia como diversa y, más allá de las faenas, existe espacio para la innovación y la investigación.

A juicio de la ministra de minería, Aurora Williams, cuando se piensa en oportunidades para que las mujeres de la industria abran su trabajo a otros campos o productos, "el sector de los proveedores es un área que ofrece oportunidades a lo largo de la cadena de valor de la industria y que presenta desafíos importantes en el marco (...) de la transición energética".

En Chile, la minería está abriendo nuevas oportunidades para las mujeres en campos como tierras raras, eficiencia hídrica o reducción de emisiones. Además, valiéndose de la innovación aplicada en el rubro, pueden expandir su impacto a industrias como la salmonera, la alimentaria y la aeroespacial, llevando su cercanía y liderazgo más allá de las faenas.

POR CONCETTA CACCIATORE

Para Williams, el rol que están jugando las soluciones tecnológicas, el teletrabajo o la automatización de procesos ha sido "un gatillante importante para facilitar el acceso de las mujeres a gran parte de las funciones y tareas que demanda el rubro".

Empresas como Codelco y BHP han implementado centros de operaciones remotas, permitiendo a más mujeres acceder a puestos fuera de faena, como analistas de datos, programadoras, especialistas en inteligencia artificial (IA) y ciberseguridad aplicada a minería.

"La IA y la electromovilidad pueden abrir oportunidades en estas áreas, pero hace falta educación temprana que apunte en esa dirección", advierte la directora ejecutiva del Centro Integrado de Pilotaje de Tecnologías Mineras, Cynthia Torres.

"Todo lo que es equipamiento de minería, que tiene estas condiciones tan extremas de



polvo, de condiciones remotas, también puede ser aplicado, por ejemplo, en la industria salmonera, con explotaciones remotas", sugiere la presidenta del directorio de Minnovex y CEO de Emma Energy, María Luisa Lozano.

Foco en sustentabilidad

Durante la última década, la minería ha avanzado en la reutilización de residuos, la eficiencia hídrica, la reducción de la huella de carbono, pero también en el relacionamiento comunitario.

Empresas como Anglo American y Antofagasta Minerals están implementando estrategias de economía circular en las que jugarían un rol clave las ingenieras ambientales, especialistas en remediación de suelos y las consultoras en sostenibilidad y cambio climático.

En el campo de la reducción de emisiones, aparece el hidrógeno verde y la necesidad de ingenieras químicas, especialistas en energías renovables y logística.

La presidenta del directorio de Minnovex dice que "todas las mujeres que trabajan en

áreas de sustentabilidad abren camino a otros campos. Si aboradas la sustentabilidad en minería, puedes abordarla en la industria de alimentos, en la industria aeroespacial, porque los conceptos básicos son los mismos, solo hay que cambiarlos de marco".

Ventajas de una mirada más amplia

En temas de relacionamiento comunitario, la ex asesora de medio ambiente de la agencia alemana GIZ en la mesa multilateral del Salar de Atacama, Catalina Pasache, considera que "la perspectiva de las mujeres hace que exista una mayor diversidad de respuesta, de beneficio, de forma de ver las cosas frente al camino que debe tomar la empresa".

El análisis de la geóloga y académica de la U. de Chile, Pía Lois Morales, va en una línea similar: "Las mujeres tenemos más habilidades blandas para conectar muchas cosas, muchas áreas (...). La minería del futuro requiere que haya un flujo de información entre las otras unidades y esto requiere una mirada holística".

La empresa Aclara firmó una alianza con Women in Mining Chile para impulsar la inclusión de mujeres en minería. Su proyecto de tierras raras se ubica en Penco y busca fomentar la contratación femenina en la industria.



GOLD FIELDS

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER 2025

Avanzamos

Juntas

Creamos valor que perdure
más allá de la minería

26%

de nuestro equipo
son mujeres

20%

ocupan posiciones
de liderazgo

 **ONU**
MUJERES 



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

QUIÉNES SON LAS INGENIERAS QUE DIRIGEN DOS DIVISIONES DE CODELCO

Por primera vez en su historia, la minera estatal tiene a mujeres liderando dos de sus yacimientos: Radomiro Tomic y Gabriela Mistral. Un paso importante para la inclusión femenina en una industria donde tradicionalmente quienes toman las decisiones son hombres. Acá, las dos gerentas generales de divisiones de Codelco cuentan cómo lograron avanzar en sus carreras y cuáles son sus desafíos hacia el futuro. POR SOFÍA PREUSS

“Trabajaré de la mano con las organizaciones sindicales, construyendo relaciones laborales sólidas, de colaboración y escucha”

En enero pasado volvió a anunciarse una banca femenina en la gerencia de Codelco. Esta vez el directorio de la firma designó a Claudia Domínguez como gerenta general de la División Radomiro Tomic. El yacimiento, ubicado en la comuna de Calama, ya es una operación conocida para Domínguez pues fue en este lugar donde la ingeniera civil metalúrgica de la Universidad de Atacama y MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez inició su carrera minera. “Tuve el privilegio de aportar en equipos de trabajo que ya por aquellos años —a principios de la década del 2000— eran diversos, y donde las mujeres eran tratadas de igual a igual con los colegas y evaluadas exclusivamente por sus aportes”, indica la ejecutiva, quien entre 2010 y 2017 ocupó diversas posiciones en el mismo centro, en áreas relacionadas con las operaciones de planta, así como con salud y seguridad.

El 1 de febrero, Claudia se convirtió en la segunda gerenta general de una división en la historia de Codelco. “Trabajaré de la mano con las organizaciones sindicales, construyendo relaciones laborales sólidas, de colaboración y escucha, con conversaciones desafiantes para que juntos construyamos el futuro con diversidad e inclusión, y apoyando a nuestras comunidades”, sostiene Domínguez, y puntualiza que el plan de desarrollo de la mina implica transformaciones en sus activos y procesos para extender la operación de su línea hidrometalúrgica, con el cambio tecnológico que implica la incorporación de la lixiviación clorurada. “Radomiro Tomic es un yacimiento de clase mundial, que durante los últimos 25 años ha llegado a más de US\$ 21 mil millones de aportes a Codelco y que

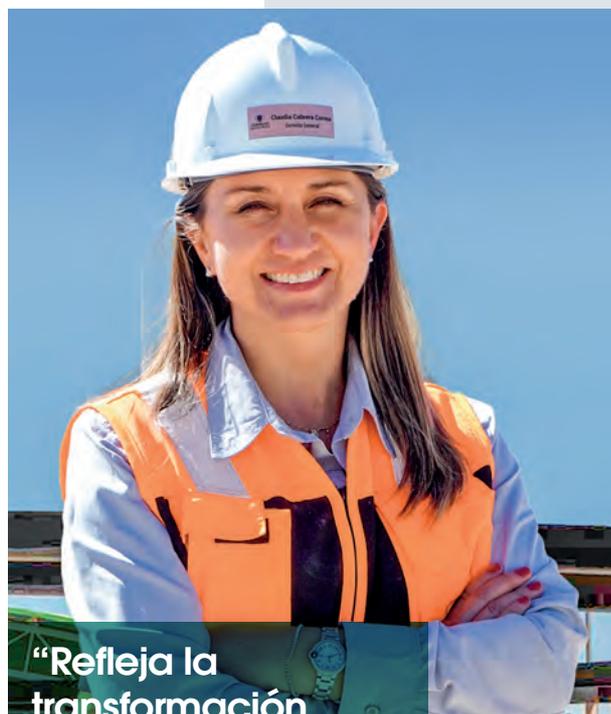


“El día en que se valore a las personas por sus aportes (...) estaremos dando un paso gigante en la evolución de la humanidad”

se puede repetir en los próximos 25 años”, detalla. Frente a la inclusión femenina expone que esta debe seguir avanzando e inspirando. “Si bien el porcentaje y su crecimiento anual es esperanzador, sigue estando en deuda en la minería y en todos los sectores económicos”, afirma la ejecutiva. En esa línea, sostiene que los retos apuntan a la valoración de las personas por lo que pueden aportar a los procesos. “El día en que se valore a las personas por sus aportes, no importando si son hombres, mujeres o del género con el que se identifiquen, estaremos dando un paso gigante en la evolución de la humanidad y en que más mujeres se incorporen a la minería. Ahí está la oportunidad y todas y todos debemos colaborar en que sea evidente, destacado y comentado”, expresa Domínguez.

“Progresivamente las acciones se han transformado en conductas y prácticas rutinarias”

Junio de 2023 marcó un hito para Codelco. Claudia Cabrera asumió como la primera gerenta general de una división de la compañía, ejerciendo el máximo cargo de Gabriela Mistral. La ingeniería civil química de la Universidad de Concepción y MBA en Gestión Minera de la Universidad de Chile empezó su carrera en la División de Chuquibambilla hace 27 años, desde donde ascendió hasta ocupar el cargo de jefa de una unidad de la Superintendencia de Ingeniería de Procesos. En 2007 se integró a la División Codelco Norte, donde fue la primera mujer en Chuquibambilla en ocupar un cargo de línea como superintendente de chancado y lixiviación de la Gerencia de Extracción y Lixiviación. “Si bien mi familia no estaba vinculada a la minería, sí era una industria que me llamaba mucho la atención por la gran envergadura de sus procesos, equipos e instalaciones; además de ser la columna vertebral de la economía chilena”, explica Cabrera. Su nombramiento marcó un gran hito tanto en la industria como en la compañía, indica la ejecutiva: “Es un reflejo de la transformación que actualmente experimenta y del trabajo que se realiza desde hace décadas respecto a inclusión, diversidad y equidad de género”.



“Refleja la transformación y el trabajo que se realiza desde hace décadas en inclusión, diversidad y equidad de género”.

En ese sentido, señala que en el país, y en especial en la minería, existe una gran cantidad de mujeres profesionales que son de excelencia. En su empresa, puntualiza que hoy ellas se encuentran en puestos estratégicos, desde roles asociados directamente a la operación, en la supervisión, ejecutivas, vicepresidentas e, incluso, en el directorio de la compañía. “El presente es distinto y mucho mejor, puesto que progresivamente las acciones se han transformado en conductas y prácticas rutinarias, que se generan desde el diseño de los proyectos y que se están manteniendo en el ADN de las empresas”, sostiene. Como gran desafío para el yacimiento, Cabrera apunta que deben seguir cumpliendo el plan de producción y, sobre todo, el de inversiones, que busca dar sustento para prolongar la vida útil de Gabriela Mistral hasta 2055. “Como centro de trabajo, estamos transitando por un momento complejo debido a las complicaciones propias de nuestro longevo yacimiento, de baja ley, y sus desafíos técnicos. Es urgente que recuperemos nuestra competitividad, mantengamos nuestros niveles de producción y capitalicemos los proyectos que sustentarán el futuro de la División”, delinea.

NUEVA CULTURA DE DECISIONES:

Workmed y su firme compromiso con el liderazgo femenino

- Con más de 13 años ocupándose de la salud y bienestar de los trabajadores, Workmed busca la inclusión femenina en sectores tradicionalmente masculinos, ya que la diversidad fortalece la operación de la industria minera, por ejemplo, uno de los sectores que prefiere sus soluciones.

La salud preventiva, la gestión laboral y la innovación tecnológica se conjugan a la perfección para que Workmed ofrezca, a diversas industrias, un ecosistema integral de soluciones para el bienestar laboral.

“Con más de 200 colaboradores en todo Chile, nuestro equipo humano está compuesto por profesionales altamente capacitados, incluidos médicos, enfermeros, psicólogos, kinesiólogos, nutricionistas, entre otros especialistas, dedicados al bienestar de los trabajadores. A través de una estructura multidisciplinaria, nos esforzamos por promover un entorno laboral saludable y seguro para todos nuestros clientes.” Afirma Carolina Gutiérrez, Subgerente de Administración de Personal y RRL:

Agrega: “En todas nuestras áreas la presencia femenina es clave. Desde las operativas hasta las posiciones de liderazgo, aportando con su conocimiento, empatía y capacidad al desarrollo y crecimiento de la organización. Las mujeres no solo son esenciales para mantener un nivel de excelencia en los servicios que brindamos, sino también para la creación de una cultura organizacional que valore la equidad de género en todas sus formas”.

Y en este Día Internacional de la Mujer, Workmed invita a reflexionar sobre cómo las organizaciones pueden fomentar y fortalecer el liderazgo femenino.

“Asumimos este desafío con firmeza y compromiso, conscientes de que la inclusión de más mujeres en puestos de liderazgo no solo enriquece la toma de decisiones, sino que también crea un ambiente laboral



más inclusivo, colaborativo y enriquecido por diversas perspectivas,” enfatiza Marcela Rodríguez, Subgerente de Salud Preventiva de Workmed.

Avances y desafíos

Los avances que Workmed ha logrado en la representación femenina en cargos de

liderazgo son una clara muestra de su compromiso con la equidad de género. “En 2023, el 60% de nuestras subgerencias estaban ocupadas por mujeres, creciendo al 62% en 2024. A su vez, la participación femenina en jefaturas aumentó del 67% al 75%. No obstante, seguimos enfrentando el desafío

de ampliar la representación femenina en roles gerenciales y abriendo oportunidades para las mujeres en todos los niveles de la empresa, impulsando su crecimiento y desarrollo dentro de la organización”, destaca María Jesús Suárez, subgerente de Desarrollo Organizacional de Workmed.



Central : 600 006 1700 sac@workmed.cl | workmed.cl

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



EQUIDAD EN TIEMPOS DE ALGORITMOS: LOS DESAFÍOS LABORALES QUE ELLAS ENFRENTAN ANTE EL AUUGE DE LA IA

El uso de la inteligencia artificial (IA) está transformando la manera en que las personas se relacionan y trabajan y, de a poco, se ha ido convirtiendo en una herramienta prácticamente de uso diario en muchos casos. Su impacto en las dinámicas de los departamentos de recursos humanos es un ejemplo y su uso, cada vez más común, podría repercutir de forma negativa en el crecimiento de la fuerza laboral femenina.

Para seguir el ritmo de cambio de la tecnología, los reclutadores están incorporando IA cada vez más a sus procesos. De hecho, un estudio de Gartner de 2023 concluyó que el 81% de los responsables de recursos humanos ya habían implementado o estaban explorando soluciones de

Mientras su uso va al alza en sectores como la minería, la desigualdad en el diseño de los modelos, el nivel de acceso y la baja participación en la fuerza laboral de esta industria son algunos de los principales retos de las mujeres frente a la inteligencia artificial. POR ANDREA CAMPILAY

contratación con IA generativa en el trabajo. Y en este tema, hay problemas de sesgo que no son menores, según expertas en la materia.

Un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la OCDE y la Unesco reveló que esta tecnología puede impactar en las oportunidades laborales de las mujeres e, incluso, en el caso de que su uso fuera cotidiano u obligatorio en un futuro, se estarían utilizando sistemas entrenados en su mayoría por hombres ya que hoy, solo el 6% de los desarrolladores profesionales de software en

SOLO EL
6%
DE LOS
DESARROLLADORES
PROFESIONALES DE
SOFTWARE DE IA SON
MUJERES, SEGÚN LA
UNESCO.

esta área son mujeres, según datos de la Unesco.

"Muchos algoritmos de IA están entrenados con datos históricos que reflejan desigualdades existentes, lo que puede dar lugar a resultados discriminatorios, como la exclusión de mujeres en ciertas oportunidades laborales o servicios automatizados", explica la chief innovation, learning & connect officer de Trust Journey, Carolina Maliqueo, quien destaca que ellas enfrentan una exclusión aún más evidente en las economías menos desarrolladas del mundo, mientras que en los países más avanzados ya se están implementando políticas para cerrar esta brecha de género.

Líderes versus asistentes

Los sesgos en los procesos

de selección laboral o en las herramientas de evaluación de desempeño pueden generar barreras adicionales en el desarrollo profesional de las mujeres, ya que, por ejemplo, "algunos algoritmos de procesamiento de lenguaje natural han demostrado asociar palabras como 'líder' con hombres y 'asistente' con mujeres, perpetuando estereotipos que ya existen en nuestra sociedad", asegura la directora de Accenture Chile, Sandra Barros. En ese sentido, destaca que un factor clave que alimenta estos sesgos es la falta de diversidad en los equipos que diseñan y entrenan los sistemas de IA. Según datos de la Unesco, solo el 20% de los empleados que desempeñan funciones técnicas en empresas de aprendizaje automático y el 12% de los investigadores de inteligencia artificial a nivel mundial son mujeres.

Una apreciación compartida por la investigadora principal del Centro Nacional de Inteligencia Artificial (Cenia) y académica del departamento de informática de la U. Federico Santa María, Claudia López, quien añade que según el Índice Latinoamericano de IA, la participación de las mujeres en esta industria llega a solo un 17% en Chile y a un 26,8% a nivel global. "Esta subrepresentación implica que la IA se desarrolla principalmente desde

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



perspectivas masculinas, dejando de lado problemáticas relevantes para las mujeres. Como resultado, los beneficios de la IA también nos impactan menos”, precisa López. A su juicio, pese a que la participación es más baja en Chile en comparación a otros países, “como sociedad hemos avanzado en reconocer la desigualdad de género como un problema”, dice, haciendo alusión a diversas iniciativas locales que buscan avanzar en este ámbito.

De igual manera, la subrepresentación femenina en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) “limita su influencia en el desarrollo y regulación de tecnologías emergentes, como la IA, y puede ampliar la brecha de género en el ámbito laboral”, asegura la socia de human capital en Deloitte, Claudia Cornejo, quien añade que la falta de referentes también puede limitar la curiosidad de las mujeres en estos ámbitos.

Hacia una IA más equitativa

Para avanzar hacia la equidad de género, López plantea que lo primero es evaluar los impactos de los sistemas de IA y establecer

si hay impactos diferenciados por género. “Debe haber medidas que incentiven estas evaluaciones, como parte de certificaciones, por ejemplo, pero también es necesario que si la evaluación muestra que hay impactos diferenciados, que la ley proteja a las personas afectadas negativamente y establezca obligaciones de corrección para los proveedores de los sistemas que estén funcionando mal”, acota.

Por su parte, Cornejo advierte que hoy “la IA no es neutral”, por

lo que para lograr que sea más equitativa es esencial aumentar la participación de las mujeres en este campo, así como también es crucial mejorar la calidad y diversidad de los datos utilizados para entrenar los algoritmos. Esto implica “tener la posibilidad de explicar y auditar cómo los algoritmos están tomando las decisiones, es decir, qué variables de entre los datos están siendo las que definen la decisión tomada”, complementa Barros. A sus ojos, la presencia de mujeres en roles técnicos y estratégicos permitirá identificar y mitigar sesgos antes de que estos se incorporen a los sistemas y favorecer modelos de IA de código abierto también puede ayudar a que la comunidad pueda auditar.

Invertir en educación y capacitación tecnológica para mujeres es otro de los elementos cruciales, según Maliqueo, para impulsar la participación en la industria, a lo que añade la necesidad de financiar proyectos que prioricen el análisis del impacto de la IA en la equidad de género y que desarrollen soluciones que respondan a las necesidades específicas de las mujeres.

SOLO EL
18%
DE LOS
AUTORES EN LAS
PRINCIPALES
CONFERENCIAS DE IA
SON MUJERES, SEGÚN
LA UNESCO.

PUBLIRREPORTAJE

FABIOLA SUÁREZ, COUNTRY MANAGER CHILE DE CMT:

“Buscamos elevar el estándar en salud ocupacional desde Chile hacia la región”

CMT | Centro Médico del Trabajador

Centro Médico del Trabajador (CMT), la red privada de salud ocupacional más grande de Chile, a través de su reestructuración, avanza en su proceso de expansión e internacionalización con un fuerte liderazgo femenino.

En el marco del **Día Internacional de la Mujer**, conversamos con **Fabiola Suárez**, la recién asumida country manager Chile, y **Juan Pablo Plaza**, gerente general corporativo “(CEO)”, de Centro Médico del Trabajador, sobre el impacto del liderazgo femenino dentro de la industria, la transformación del sector de la salud ocupacional y el ambicioso plan de expansión que lleva adelante en Chile y Latinoamérica.

Con una trayectoria de más de 12 años, CMT se ha consolidado como la red privada de salud laboral más grande del país, brindando servicios clave como exámenes preocupacionales, operativos en terreno, salas de primeros auxilios y reclutamiento y selección. Durante este tiempo, ha atendido a más de 900 mil pacientes, ha prestado servicios a más de 37 mil empresas y ha realizado cerca de 1.900.000 exámenes médicos.

“Ser parte de este crecimiento es un desafío apasionante. La salud ocupacional no solo protege a los trabajadores, sino que también impacta en la pro-

ductividad y sostenibilidad de las empresas. El desafío será evolucionar con tecnología para consolidarnos como referentes en la región, entregando un servicio de excelencia y de calidad”, señala Suárez, quien asumió como country manager Chile en el marco de la reestructuración de CMT.

Liderazgo femenino en salud ocupacional

La presencia de mujeres en cargos de liderazgo dentro de CMT no es una coincidencia, sino parte de una estrategia corporativa que la promueve. En Chile, el 72% de la plantilla de la empresa está compuesta por mujeres, y de las 15 sucursales que operan en el país, desde Iquique a Punta Arenas, nueve son lideradas por jefas de sucursal.

Asimismo, el área de Tecnología de la empresa avanza hacia la paridad en su equipo, reflejando su compromiso con la diversidad y el talento. Además, Romina Valenzuela asumirá como gerente de Operaciones en Perú, fortaleciendo el equipo directivo de CMT en la región. A esto se suma el liderazgo de la Dra. Phionulla Calle en la auditoría médica, garantizando la calidad y precisión en cada procedimiento.

Además, la red de salud sumará a su equipo a la Dra. Marta Cabrera, referente en medicina laboral, quien recientemente asumió el cargo de directora médica para Latinoamérica. La doctora Cabrera cuenta con una destacada trayectoria como especialista en Salud



Fabiola Suárez, country manager Chile de Centro Médico del Trabajador.

Ocupacional de la Escuela de Medicina de Mount Sinai en Nueva York y past president de la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo.

“Históricamente, las industrias de la minería, la salud y la construcción han estado lideradas por hombres, pero hoy las mujeres están ocupando cada vez más espacios estratégicos. En CMT, fomentamos el liderazgo femenino porque creemos en la diversidad y en el impacto positivo que genera en la toma de decisiones y en la innovación dentro de la empresa”, enfatiza Fabiola Suárez.

El crecimiento de CMT ha sido sostenido. Este año, la red alcanzará las 20 sucursales, con la apertura de nuevos centros desde Arica hasta Magallanes. La expansión de CMT responde a una necesidad del mercado por contar con soluciones a la medida, donde haya trabajo.

En cuanto a la expansión en Perú, Juan Pablo Plaza explica que “ha sido un paso estratégico nuestro compromiso en elevar el estándar en la región. Hoy consolidamos nuestra presencia, fortaleciendo la confianza de las empresas y trabajadores peruanos. Pero no nos detenemos aquí. Miramos hacia nuevos mercados como Colombia y Argentina, porque creemos que la salud laboral es clave para el desarrollo de Latinoamérica. Nuestro desafío es seguir creciendo con la misma excelencia, rapidez y tecnología que nos distingue”.

Un futuro con más participación femenina

CMT busca posicionarse como un referente en salud ocupacional en Chile y la región, con una visión clara de crecimiento, innovación y compromiso con el bienestar de los trabajadores y las empresas.

“El liderazgo femenino es clave en nuestra industria. Seguiremos impulsándolo no solo al interior de CMT, sino también promoviendo la diversidad que enriquece sectores estratégicos como la salud laboral”, concluye Suárez.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

4 CLAVES PARA IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN EN CARRERAS DE INGENIERÍA Y CIENCIAS



Trabajar en industrias como la minería exige conocimientos especializados en áreas científicas en las que las mujeres siguen quedándose fuera. Hay avances, pero las brechas de ingreso a ese tipo de carreras persisten y, para los expertos, se requieren cambios a lo largo de la vida de las mujeres para evitar su marginación. POR MACARENA PACULL

Las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, por su sigla en inglés) han sido históricamente dominadas por hombres: el estudio Brechas de Género 2023, publicado en 2024 por el Servicio de Información de Educación Superior del Ministerio de Educación (SIES), mostró que entre 2019 y 2023, la proporción de mujeres inscritas en el primer año de carreras de pregrado en el área STEM fue, en promedio, 61 puntos porcentuales menor que la de los hombres.

Se trata de una realidad que iniciativas como Más Mujeres Científicas (+MC) están comenzando a cambiar: en el proceso de admisión universitaria de este año, el número de mujeres que postuló a estos programas subió un 13,9% y las seleccionadas aumentaron en un 15,7%. Sin embargo, las brechas comienzan mucho antes de la universidad y, aunque no hay recetas, los expertos plantean que hay medidas que deben tomarse a lo largo de la vida de las mujeres para que no se marginen del mundo científico.

1 Educación temprana: formar a las mujeres desde edades tempranas es clave para potenciar su participación. La directora

ejecutiva de Fundación Ingeniosas, Gabriela Castillo, señala que la brecha en estas áreas comienza a marcarse irrevocablemente entre los 10 y 16 años. "Estudios muestran que, en educación básica, el 75% de las niñas expresan interés en las ciencias naturales, pero ese interés se desploma al 30% cuando llegan a la educación secundaria. Este dato contrasta con los niños, quienes mantienen un interés constante del 60%", enfatiza.

El jefe de educación de la oficina regional de la Unesco para América Latina y el Caribe, Valtencir Mendes, concuerda con que es esencial implementar estrategias integrales que aborden desde la educación inicial hasta el ámbito laboral. "Muchas enfrentan barreras desde la infancia que limitan su acceso a la educación STEM, mientras que su trabajo suele ser subvalorado o poco reconocido", sostiene.

"Necesitamos cambiar esa narrativa y fomentar un ambiente en el que las niñas se sientan capaces -porque lo son, pero hay

una cuestión sociocultural que las merma- de desenvolverse con éxito en disciplinas STEM", puntualiza el subsecretario de Ciencia, Cristián Cuevas.

2 Políticas públicas: generar cambios a través de políticas inclusivas también es necesario, dice la socia fundadora de HunTI Consultores, Liz Horstmeier, quien destaca el lanzamiento de Más Mujeres Científicas por parte del Gobierno, que otorga cupos adicionales para incentivar la participación femenina en carreras STEM.

Por su parte, el subsecretario Cuevas plantea la importancia de que estas políticas implementen medidas para garantizar la participación de las mujeres en proyectos

de I+D, que las bases concursales para becas y financiamiento incorporen una perspectiva de género y que "seamos capaces, como sociedad en su conjunto, de garantizar ambientes libres de acoso y discriminación, donde las mujeres y las diversidades puedan desarrollarse profesionalmente sin miedo a ser desplazadas".

3 Visibilización de liderazgos: las nuevas generaciones de mujeres necesitan ejemplos de éxito femenino para visualizarse en esos roles, resalta Cuevas. "Esto se logra destacando a investigadoras y científicas a través de campañas de difusión y programas como la serie Inspiradoras y la campaña Investigadoras Destacadas, que implementamos desde el Ministerio de Ciencia durante el año 2024", ejemplifica.

Liz Horstmeier añade que destacar mujeres exitosas en el rubro es clave para inspirar a niñas y jóvenes, y resalta iniciativas como Mujeres que Todo lo Pueden, de-

sarrollado por la Fundación Luksic para visibilizar modelos a seguir.

4 Networking y eliminar sesgos en la educación: crear redes de apoyo y mentorías donde profesionales

guien a estudiantes es clave para mitigar la brecha y "puede ser una herramienta poderosa, ayudándolas a persistir en estas áreas", comenta Mendes. De hecho, la fundadora de Mujeres Ingenieras de Chile, Consuelo Fertilio, explica que los encuentros que esa entidad organiza entre profesionales y estudiantes universitarias logran "incrementar significativamente la motivación para que las jóvenes permanezcan en sus carreras hasta convertirse en profesionales".

Gabriela Castillo suma a ello la necesidad de transformar los espacios educativos en entornos inclusivos y libres de sesgos de género. "Esto incluye el trabajo con docentes, quienes son agentes clave para promover la igualdad en el aula", añade.

"Muchas mujeres enfrentan barreras desde la infancia que limitan su acceso a la educación STEM, mientras que su trabajo suele ser subvalorado o poco reconocido", dice Valtencir Mendes, de la Unesco.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LA INCLUSIÓN FEMENINA NO DEBE SER SOLO UNA META NUMÉRICA”

La presencia de mujeres en la minería sigue avanzando y rompiendo estereotipos de género en una industria tradicionalmente masculinizada, con una participación creció en más de dos veces entre 2018 y 2024, pasando de 8,9% a 21,8% en la gran minería, según CCM-Eleva.

Pese a este incremento, la presidenta del directorio de Minnovex y CEO de Emma Energy, María Luisa Lozano, asegura que contar con más mujeres en posiciones de liderazgo es un desafío pendiente, considerando que su inclusión en el sector genera impactos positivos en múltiples dimensiones.

“Desde el punto de vista laboral y de productividad, diversos estudios han demostrado que equipos diversos generan una mejora del 11% en productividad y fomentan un mejor desempeño organizacional, impactando

Impactos positivos en productividad e innovación ha generado la mayor presencia de mujeres en la industria, dice la presidenta del directorio de Minnovex, María Luisa Lozano. ¿El desafío? Potenciarlas en los puestos de liderazgo.

POR MACARENA PACULL M.

directamente en los resultados financieros de las compañías”, comenta Lozano, y añade que, en el ámbito cultural y social, “la creciente incorporación de mujeres está transformando la percepción de la minería como una industria exclusivamente masculina”.

La promoción de mayor innovación en procesos y tecnologías con la presencia femenina en el sector es uno de los puntos que



resalta la presidenta del directorio de Minnovex. Un ejemplo es el incremento de su participación en áreas de innovación y sostenibilidad, y el considerable aumento de emprendimientos de base tecnológica liderados por ellas. Lozano explica que hace un tiempo eran muy pocas las involucradas en este sector, pero asegura que en los últimos tres años han aparecido muchas más mujeres liderando startups o empresas de tecnología. “Estas miradas diversas suman a encontrar soluciones a problemas que llevamos mucho tiempo tratando de resolver”, indica.

Poner foco al estancamiento de la participación de ellas, aumentar su matrícula en carreras STEM y contar con una mayor representación en cargos de liderazgo es clave a futuro, ya que -aludiendo a datos de Cochilco-Lozano indica que la mayoría de las mujeres en minería ocupan roles de operadoras (39,3%) y profesionales (21,3%), mientras que solo un 9,1% son supervisoras.

A largo plazo, el sector “debe enfocarse en garantizar que este crecimiento sea sostenido y estructural, es decir, que la inclusión femenina no sea solo una meta numérica, sino que se traduzca en cambios culturales”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE

La equidad de género en minería: un desafío que las empresas no pueden postergar

Está demostrado que asumir un compromiso real con el desarrollo de talento femenino genera un impacto positivo en la productividad de las empresas. Adecco Chile, a través de su OTEC, Adecco Training, está comprometido con la capacitación de mujeres para fortalecer su rol en la industria.

En la última década, la minería ha avanzado en la inclusión femenina, alcanzando cerca del 18% de participación laboral. Sin embargo, la equidad de género va más allá de sumar mujeres a los equipos; requiere un cambio estructural en las organizaciones. Aunque el progreso es innegable, persisten barreras como el liderazgo masculino predominante, la falta de conciliación laboral y familiar, y las limitadas oportunidades de ascenso para las mujeres. Es aquí donde las empresas deben preguntarse: ¿Estamos realmente comprometidos con la equidad o solo cumpliendo con cifras?

Adecco Chile, a través de su OTEC, Adecco Training, ha desarrollado el programa “Talento Mujer”, con el cual ha capacitado a más de 5 mil mujeres en los últimos dos años, brindándoles



formación especializada para potenciar sus competencias y ampliar sus oportunidades de desarrollo profesional.

En el sector minero, donde la equidad de género aún enfrenta desafíos importantes, la compañía ha implementado diversos programas de formación diseñados para fortalecer el rol femenino en la industria. Entre ellos destacan

“Rompiendo Estereotipos”, “Taller de Liderazgo Femenino”, “Género en las Organizaciones” y “Paternidad Responsable y Equidad de Género”, iniciativas enfocadas en promover la inclusión y transformar la cultura organizacional para generar espacios más equitativos y diversos en minería.

Impacto en la productividad y el talento: Distintos estudios han demostrado que los

equipos diversos son más innovadores, productivos y generan mejores resultados a largo plazo. En el caso de la minería, las compañías que han impulsado la equidad de género no solo han visto mejoras en la seguridad y estabilidad operativa, sino que también han logrado atraer y retener talento altamente capacitado.

“Cuando las empresas comprenden que la equidad de género es una inversión y no un simple ajuste en sus políticas, los resultados son evidentes. La diversidad en los equipos genera nuevas perspectivas, mayor eficiencia y un entorno laboral más equilibrado”, explica Brenda Herrera, Directora General de Adecco Chile.

Aumentar el número de mujeres en la minería es fundamental, pero igual de importante es que las empresas generen un entorno donde puedan crecer, desarrollarse y liderar. Desde Adecco Chile, el llamado es claro: la equidad de género no debe ser vista como una tendencia, sino como un compromiso empresarial con impacto a largo plazo.

Más información en www.adecco.cl



El Sauce: Liderando el empoderamiento de la mujer en la industria minera



- **Constructora El Sauce, con más de 40 años de experiencia en la industria minera, ofrece una amplia gama de servicios, desde movimiento de tierra y construcción de caminos hasta obras civiles e instalación de geosintéticos.**
- **Además de su excelencia operativa, El Sauce es un referente en diversidad, equidad e inclusión, impulsando la participación de las mujeres en la minería a través de iniciativas concretas que generan un impacto positivo en el sector.**

El compromiso de Sauce con la Sostenibilidad es el eje central de su estrategia, reflejado en su sistema de medición de partes interesadas SSINDEX, donde en 2024 obtuvo un 93% de favorabilidad en Diversidad e Inclusión. Este resultado evidencia la importancia que la empresa otorga a ambos valores en el ámbito del trabajo.

Sauce y sus cuatro pilares de excelencia:

- **Sostenibilidad:** Desarrollo responsable y a largo plazo.
- **Disciplina operacional:** Seguridad, calidad y eficiencia.
- **Equipos de alto desempeño:** Formación y crecimiento del talento.
- **Innovación:** Transformación digital y mejora continua.

Equidad y Seguridad en el ADN Corporativo

Sauce promueve una cultura de "Cero Daño" en seguridad laboral y ha asumido el desafío de liderar en equidad de género. A través de programas de inclusión laboral, fomenta la participación femenina en faenas mineras.



Valeria Contador, Subgerente de Sostenibilidad e integrante del directorio de Sauce, destaca: "La inclusión de mujeres en la minería no es sólo un imperativo ético, sino también una estrategia clave para el desarrollo sostenible de la industria. En nuestra empresa, hemos asumido este desafío con convicción, impulsando iniciativas innovadoras que fomentan la

equidad de género en todos los niveles de la organización. Desde la implementación de programas de mentoría y formación especializada, hasta la adecuación de espacios y la optimización de jornadas laborales compatibles con la maternidad".

El compromiso de Sauce con la inclusión femenina en la minería ha sido un proceso continuo y en evolución. En 2022, la empre-



sa dio un primer paso con la “Escuela de Mujeres Sauce”, enfocada en capacitar a operadoras de maquinaria. Este programa sentó las bases para una iniciativa aún más ambiciosa: “Raíces del Sauce”, lanzado en 2024. Con este nuevo programa, Sauce amplía su compromiso, brindando a las mujeres la oportunidad de obtener su licencia A4 y fortaleciendo la diversidad en roles tradicionalmente masculinos dentro de la industria.

Importantes alianzas generadas en favor de la inclusión

En julio de 2023, Sauce se convirtió en miembro oficial del Pacto Global, una iniciativa de las Naciones Unidas que promueve principios universales en áreas como derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Estas acciones indican una orientación hacia prácticas laborales inclusivas y responsables en las comunidades donde la empresa tiene presencia. **Cristián Contador, Gerente General**, indica que “el talento no tiene género, y en Sauce lo sabemos. Más que abrir espacios, nos hemos dedicado a transformar la cultura organizacional para que la inclusión sea parte de nuestro ADN. Cada paso que damos en equidad de género fortalece nuestra empresa, haciéndola más innovadora, competitiva y alineada con los desafíos de la industria minera del futuro”.

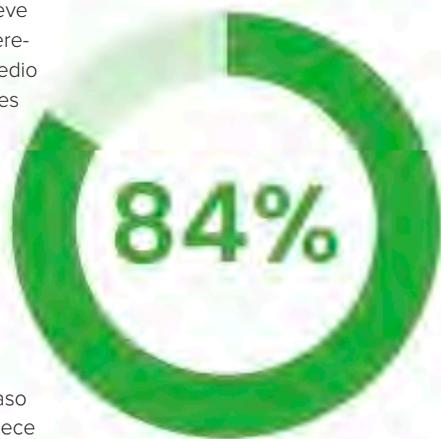
En el año 2024, Sauce participa de manera destacada en el programa de buenas prácticas con equidad de género del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG). “La participación en este programa reafirma el compromiso con la construcción de espacios laborales inclusivos, donde la igualdad de oportunidades y derechos son el pilar fundamental para el desarrollo personal y profesional de quienes integran nuestra organización. Este logro nos motiva a seguir trabajando en iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades y fortalezcan nuestra cultura”, indica **Claudia Díaz, Gerente de Recursos Humanos de Constructora El Sauce**.

Conciliación Laboral y Equidad de Género

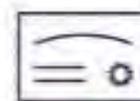
En 2024, la empresa inauguró en Antofagasta su primera sala de lactancia,



Resultado general



“Sala Alma”, un espacio privado, cómodo e higiénico donde las madres pueden amamantar o extraer leche, facilitando la conciliación entre la maternidad y la vida laboral. En 2025, abrió una segunda “Sala Alma” en uno de sus proyectos en Minera Escondida, reafirmando su compromiso con el bienestar de sus colaboradoras. Esto permitió, además, la implementación de un plan de retorno posnatal gradual, garantizando un reintegro equilibrado y adaptado a sus necesidades.



General

- **Pilares ESG:** Destacada pilar Social interno (93%).
- **Stakeholders:** Buenos puntajes en todos los grupos. Destaca Clientes con 86%.
- **Comparativo Benchmark:** El Sauce se ubica sobre el promedio SSINDEX en todos los grupos. En clientes se ubica en el top 25%.
- **Dimensiones:** En colaboradores destaca desempeño colaboradores, Diversidad e Inclusión, Seguridad (+93%).

La Sostenibilidad es el eje central de la estrategia de Sauce, tal como se ve reflejado en su sistema de medición de partes interesadas SSINDEX, donde en 2024 obtuvo un 93% de favorabilidad en Diversidad e Inclusión

Mirando al Futuro

Actualmente, Sauce cuenta con un 14,1% de participación femenina y aspira a alcanzar el 20% en 2025. Para lograrlo, impulsa iniciativas como “Raíces del Sauce”, planes de conciliación, alianzas estratégicas y políticas internas que fomentan la equidad y la inclusión. Además, la empresa apuesta por programas de formación y entrenamiento diseñados para fortalecer el desarrollo profesional de las mujeres, brindando herramientas que potencian su crecimiento y liderazgo en el sector. Estas acciones sin duda

contribuirán a la construcción de entornos laborales más equitativos e inclusivos.

Sergio Contador, presidente del Directorio, concluye: “Estamos convencidos de que estas acciones fortalecen una cultura donde todo nuestro equipo puede crecer y desarrollarse, sin distinción de género”.

Si buscas un espacio donde crecer y desarrollarte profesionalmente, únete a Constructora El Sauce.

www.elsauce.cl

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

AIA PREPARA ENCUENTRO PARA IMPULSAR EL LIDERAZGO FEMENINO EN LA INDUSTRIA

Con el propósito de impulsar el liderazgo femenino y crear nuevas oportunidades para las mujeres de la industria minera del país, la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA) junto a los ministerios de Minería y de la Mujer y Equidad de Género preparan el evento "Mujer & Minería", un encuentro que celebrará su tercera edición el próximo jueves 20 de marzo.

El presidente de AIA, Marko Razmilic, sostiene que esta ocasión se enmarca en el compromiso de robustecer una instancia para el desarrollo de la minería 4.0. "En esta tercera edición, nuestro foco está puesto en asentar que Mujer & Minería no es un encuentro para mujeres, sino que es la instancia ideal para que hombres y mujeres trabajemos juntos por una industria minera más equitativa, más sostenible y con mayor responsabilidad social", afirma el



El 20 de marzo se realizará la tercera edición del evento "Mujer & Minería" que organiza la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA) junto a los ministerios de Minería y de la Mujer y Equidad de Género. Líderes de opinión, autoridades y ejecutivos de compañías mineras y proveedoras serán parte de la cita.

ejecutivo.

El encuentro busca poner en valor el rol de la mujer dentro de la industria y, de tal forma, marcar un hito en el cambio de paradigma para ajustar la actividad extractiva a los nuevos tiempos que se están viviendo.

Líderes de opinión, autoridades

y ejecutivos de compañías mineras y proveedoras serán parte de la jornada de este año, donde podrán participar de seminarios con un énfasis determinado en los avances conseguidos y en los desafíos que aún quedan por abordar en el sector.

Además, se hará entrega de

los premios "Liderazgo femenino" y "Mejor aporte a la equidad de género", reconocimientos anuales que buscan destacar la evolución, tanto individual como grupal, en materia de equidad de género en la minería.

"Todas las actividades de este encuentro tienen un propósito.

Queremos mantener vivo el interés y el compromiso de la industria con la equidad de género, ya sea a través de exposiciones, conversaciones, mesas de trabajo o premiaciones. Los avances saltan a la vista y esperamos seguir por esta senda que está marcando pauta en la minería chilena", indica Razmilic.

PUBLIRREPORTAJE

LA EXPERIENCIA DE ESTA EMPRESA EN LA VOZ DE PAOLA VERA, SU FUNDADORA:

VERA SPA, una Pyme que de su Servicio hizo una Vocación



Oriunda de Viña del Mar, Paola Vera relata acá su experiencia desde los orígenes de la empresa hasta hoy, una trayectoria de 20 años en que ha participado en 54 Proyectos Eléctricos, que avalan lo que hace y que marcan su carrera.

El año 2005, de la mano de Paola Vera Bazaez, motivada por desafíos internos y emulando la Génesis familiar, surge la Empresa "Sociedad Vera y Cía Ltda". Originaria de Viña del Mar, con Familia de negocio en el mismo rubro de "Movimiento de Tierra". El 2006, con su primera máquina, inicia

trabajos construyendo Sub-Estaciones en la Zona y desde aquel entonces, Paola albergó el deseo de viajar al norte y ser proveedora de la minería, para lo cual trabajó de manera incansable y constante. Desde aquella fecha acumula una trayectoria de 54 Proyectos Eléctricos, en estos 20 años que avalan

Paola Vera Bazaez junto a parte de su equipo.

lo que hace y que marcan su carrera.

El año 2015 un cliente de empresa eléctrica la invita a participar de un proyecto en María Elena. Paola aceptó sin titubeo el desafío, porque, pese a que era por tan solo ocho meses, sintió que de ese modo se le abrirían las puertas a su sueño de llegar al norte y a la minería. Su Familia, muy incrédula y reticente, no pudo frenar la decisión, y con la convicción que le caracteriza, se vino a instalar en la zona norte. Cuando estaba por terminar el contrato, empezó a llamar a diferentes empresas para seguir presente en la región de Antofagasta y de Proyecto en Proyecto, de manera resiliente, sigue en el norte, próxima a cumplir 10 años por estas tierras que la han sabido abrazar y cobijar, no exenta de vicisitudes, por cierto, con las que ha tenido que luchar para sobrevivir a la Pandemia.

Por eso, cuando a Paola Vera le preguntan ¿qué se requiere para ser Empresaria?, ella responde: "Actitud, agilidad y ganas de tomar desafíos ... Lo veo como una oportunidad para el desarrollo de mi equipo, con trabajo colaborativo para que nuestro servicio sea diferente al de otras empresas".

La empresaria comenta que "mis características

más importantes son ser resolutiva, ágil, corajuda y con una visión que va más allá del propósito personal, sino el de generar equipos y oportunidades de desarrollo para ellos".

Paola Vera agrega: "Mirar hacia atrás y ver los avances hasta ahora, resulta gratificante. Cada lágrima, cada empeño, cada dolor, cada alegría, hoy consolidan mi prestigio".

Si le pudiera dar un consejo a las mujeres que quieren y les interesa emprender, Paola declara: "Que hagan lo que les apasiona y que les apasione lo que hagan. Que administren sus tiempos, que sean observadoras de su entorno, que se rodeen de personas generosas, cuiden a su empresa como si fuera su hijo, y junto con ello, a su equipo humano que es su fortaleza más grande".

Paola Vera agradece el apoyo de su Proveedor de equipos, Salfa, con quien en estos 20 años ha contado en sus postventas y servicios mecánicos. También agradece el nuevo desafío laboral a su cliente Ingeniería Agrosonda, y en especial a Don Jorge Díaz, quien, sin conocer su Empresa, hace dos años le dio la oportunidad de ser su proveedor, junto a sus operadores, y hoy VERA SPA está por comenzar un nuevo desafío laboral, en un sector con condiciones extremas. Para Paola, como siempre ella lo dice, "No hay nada imposible".

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MUJER Y MINERÍA EN 2025: AVANZANDO HACIA UNA INDUSTRIA MÁS EQUITATIVA Y SOSTENIBLE

JOSEFA PELLEJERO MARANGUNIC
SUBGERENTA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE AIA



El Día Internacional de la Mujer nos invita a reflexionar sobre los avances y desafíos pendientes en equidad de género, lo que cobra una relevancia particular en la industria minera, sector tradicionalmente masculinizado. Si bien en los últimos años se ha evidenciado un incremento en la participación femenina, la integración sostenida de la mujer en minería

sigue enfrentando barreras estructurales y culturales, que requieren transformaciones profundas en las organizaciones.

Según el Monitoreo de Indicadores de Género: Participación de Mujeres en la Gran Minería Chilena, de Alianza CCM-Elewa, la participación de mujeres en empresas de la gran minería ha mantenido una tendencia al alza entre 2014 y 2024, alcan-

zando el 21,8% del total de trabajadores, lo que equivale a 11.061 mujeres. Reflejo de avances significativos, pero con desafíos importantes aún, como asegurar una integración efectiva en todos los niveles, desde roles operativos hasta posiciones de toma de decisiones, además de infraestructura adecuada que facilite la permanencia y desarrollo de ellas.

La promoción de carreras STEM entre mujeres, es otro eje prioritario. La brecha de género en estas disciplinas sigue siendo considerable, lo que limita su acceso a posiciones técnicas y de liderazgo en minería. El 80,3% de los estudiantes de primer año matriculados en carreras STEM 2023 fueron hombres, mientras que solo el 19,7% correspondió a mujeres (Subsecretaría de Educación Superior).

Es crucial fortalecer las alianzas público-privadas y con la academia, para generar programas de formación y mentorías que atraigan el talento femenino, ya que la diversidad de género no solo responde a un principio de equidad, sino que también es una estrategia clave para la sostenibilidad y el crecimiento del sector minero.

El seminario y cena Mujer & Minería 2025, iniciativa de la Asociación de Industriales de Antofagasta en alianza con el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la

Equidad de Género, busca consolidarse como un espacio de diálogo y acción para fortalecer el rol de la mujer en la industria regional.

Destacadas referentes nacionales e internacionales se darán cita en el seminario, el 20 de marzo, espacio en el que las empresas podrán compartir sus iniciativas y mejores prácticas en equidad de género, diversidad e inclusión. Una cena de negocios cerrará la jornada, donde se reconocerá a líderes femeninas y a empresas

“La diversidad de género no solo responde a un principio de equidad, sino que también es una estrategia clave para la sostenibilidad y el crecimiento del sector minero”.

comprometidas con la equidad de género, a través de los Premios Mujer y Minería 2025.

La transformación estructural y cultural organizacional, junto a un enfoque de sostenibilidad con perspectiva de género, son fundamentales para construir un sector más competitivo, inclusivo y preparado para los desafíos futuros. Mujer & Minería 2025 es un paso más en esa senda, donde la minería del mañana se construye con la participación activa y protagónica de las mujeres de hoy.

PUBLIRREPORTAJE

LanData
Laboratorio Natural Desierto de Atacama

NODO LABORATORIO NATURAL DESIERTO DE ATACAMA ANID-UCN

Organizan Misiones Científicas Internacionales Transdisciplinarias en el Desierto de Atacama

El Nodo Laboratorio Natural Desierto de Atacama (LANDATA) lidera un innovador programa de investigación transdisciplinaria a nivel internacional en el Desierto de Atacama, congregando a expertos de diversas disciplinas y actores locales para estudiar y resaltar el valor científico de este territorio singular en el planeta.

Investigadores de diversos países se reunirán entre el 17 y el 24 de marzo en el programa pionero “Misiones Científicas Transdisciplinarias”, a desarrollarse en este laboratorio natural único, para explorar las características excepcionales del Desierto de Atacama y su analogía con Marte temprano, entre otras singularidades. Estas expediciones científicas permitirán a los expertos interactuar



en terreno, trabajando también con actores locales, con el fin de reconocer datos clave sobre el ambiente, su geo y biodiversidad y los efectos del cambio climático y la intervención en uno de los lugares más áridos de la Tierra.

Bajo la dirección de la Dra. Cecilia Demergasso, líder del Nodo LANDATA y del Centro de Biotecnología de la Universidad Católica del Norte (UCN), este ambicioso proyecto permitirá alcanzar avances significativos en la investigación transdisciplinaria del desierto. En su enfoque, el co-

nocimiento ancestral se suma a la ciencia tradicional, para generar ciencia con impacto territorial, y evidencias que a futuro impulsen la creación de políticas públicas con una mirada sostenible.

La Dra. Demergasso ha sido clave en la investigación sobre la biodiversidad microbiana y su potencial en biotecnología, minería, astrobiología y sostenibilidad ambiental. Su trabajo ha fortalecido la colaboración entre la academia, la industria y las comunidades locales. Estos esfuerzos le han valido diversos reconocimientos, siendo hoy miembro del Comité Científico del International Biohydrometallurgy, y del Consejo de CTCI de Chile.

Su liderazgo ha posicionado al Nodo LANDATA y al Desierto de Atacama en eventos globales de medio ambiente y la sostenibilidad, como la COP16 en Colombia, destacando el papel crucial de los ecosistemas desérticos en la agenda científica mundial.

Especial 8M

#Mujeres CEIM

Conoce más historias inspiradoras en

www.ceim.cl



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

LA JOVEN INGENIERA DETRÁS DEL PRIMER BÚS A HIDRÓGENO HECHO EN CHILE

Catalina Sandoval, la única mujer participante del proyecto, sostiene que a pesar de que existe un avance y hay más mujeres en la ingeniería, en la mecánica el progreso ha sido más lento y, por ello, cree esencial conectar al sector con la educación. **POR SOFÍA PREUSS**

Desde que entró a la universidad, Catalina Sandoval (25) empezó a interesarse en temas como la sustentabilidad y el reciclaje. Respecto a la industria automotriz y de electromovilidad, si bien es un tema que le llamaba la atención, no estaba involucrada hasta que estuvo en un curso de mecánica impartido por Felipe Cevallos, cofundador de Reborn Electric Motors, quien la invitó a hacer una práctica en la empresa. "Yo no tenía idea de que me gustaba la mecánica hasta que hice las prácticas e



indagué sobre las áreas que se pueden abarcar", asegura.

Tras dos pasantías en la firma, volvió en 2024 para realizar su trabajo de título y tuvo la oportunidad de incorporarse en el plan del primer bus a hidrógeno hecho en Chile, convirtiéndose en la única mujer en el proyecto. "Conocí y aporté en las distintas etapas de un proyecto de I+D, desde la ingeniería de detalle, el diseño y modelación 3D del bus y de la estación de recarga de hidrógeno, hasta la construcción y puesta en marcha", indica la actual ingeniera I+D del área de mecánica de la empresa.

Respecto al sector del hidrógeno, dice que se están abriendo oportunidades para todos. "Ge-

neralmente los ambientes de trabajo funcionan mejor cuando son mixtos, con perspectivas y formas de razonar diferentes, y creo que por sobre todo para una industria que está recién comenzando, se requieren muchas miradas distintas y complementarias", sostiene, y resalta que se necesitan personas calificadas en distintos sectores para poder desarrollar los proyectos y, así, el mercado.

A pesar de que existe un avance de las mujeres en la ingeniería, cree que en la mecánica el progreso ha sido más lento y hay incluso más sesgos y barreras para ingresar, que pueden estar presentes desde la infancia. "Es importante generar experiencias para todos, con el fin de que tengan la oportunidad de descubrir diferentes áreas", afirma, ya que es más común que a los niños se les enseñe sobre mecánica y autos desde que son pequeños.

"Es importante juntar la industria con la educación, para explicar de forma simple qué se puede hacer con la ingeniería, que es un campo gigante, para así tener nociones de lo que estás decidiendo", afirma, algo que permitiría a los niños y niñas conocer el rubro y obtener aprendizajes y experiencias empíricas de la mano de las empresas.



ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES DE ANTOFAGASTA

80 años contribuyendo al desarrollo sostenible de la Región de Antofagasta

CENA Mujer & Minería

20
marzo

19:00 horas
Hotel del Desierto
Enjoy Antofagasta

¡Únete a la transformación cultural de la industria! Empresas mineras y proveedoras se reúnen en mesas de conversaciones de negocios.

Entrega de Reconocimientos:

- Liderazgo Femenino
- Mejor aporte Equidad de Género en la Industria

Esta invitación se extiende a hombres y mujeres que son parte de tu empresa, para construir juntos una industria con equidad de género.

Cupos limitados

Más información en: www.aia.cl

Contacto: Macarena Aramayo | maramayo@aia.cl

ORGANIZAN:



SOCIOS ESTRATÉGICOS:



MEDIO OFICIAL AIA:



PATROCINA:



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Solange Pérez ha tenido una importante trayectoria en el mundo de la minería. Su inspiración hacia un mundo más equitativo y sustentable fue lo que la llevó a ser reconocida por Women in Mining UK 2024 como una de las mujeres inspiradoras de la industria a nivel mundial. Desde su puesto como head of transformation en Escondida | BHP, sin embargo, reconoce que el liderazgo no solo consiste en motivar a terceros, sino en no desmotivarlos. "Debemos hacernos cargo de nuestros propios fantasmas para no hacerle un mal día a nadie, menos a nosotros mismos", asegura.

Académica de la Universidad Alberto Hurtado y mentora en Endeavor y Aster, gracias a su formación y recorrido considera que la participación femenina en el rubro requiere de políticas que impulsen e incentiven el posnatal en hombres y su participación activa en las labores de cuidado en sus familias.

"Aún tenemos sesgos inconscientes, como el de pensar que 'mi pareja me ayuda en la casa o con los niños'. Eso es tarea de ambos; las parejas son un par", sostiene, y plantea que cuando esto suceda, es probable que las



Recientemente, Solange Pérez fue elegida como una de las mujeres inspiradoras para la industria en el mundo por Women in Mining UK 2024. Ahora, analiza los desafíos que aún tiene el rubro para avanzar en equidad POR MACARENA PACULL M.

"IMAGINA UN ENTORNO EN EL QUE SE VALORAN LAS DIFERENTES PERSPECTIVAS Y EXPERIENCIAS"

mujeres no tengan la carga emocional de sentir que abandonan a sus hijos e hijas. "Eso no les pasa a los varones, y no debería pasarle a nadie. Nadie debería

cargar con un peso emocional por las decisiones familiares que tomamos por un bien mayor", señala.

En esta misma línea, Pérez

ratifica que un trabajo minero diverso e inclusivo -además de ser un imperativo ético-, es una oportunidad clave para el crecimiento y la sostenibilidad del sector. Aludiendo a un estudio de McKinsey, indica que las empresas con diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen un 21% más de probabilidades de superar en rentabilidad que aquellas que no la tienen.

Particularmente en el rubro, y citando a un informe del International Council on Mining and Metals, sostiene que las empresas que fomentan la inclusión tienen un 30% más de probabilidades de captar y retener talento. "Imagina un entorno en el que se valoran las diferentes perspectivas y experiencias: esto no solo mejora la innovación, sino que también conduce a decisiones más informadas y efectivas", afirma.

Para un trabajo minero inclusivo en el futuro, Pérez insiste en la creación de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y que se celebre la diversidad, y asegura que la tecnología jugará un papel crucial al proyectar roles que se adapten a las habilidades de una fuerza laboral diversa, abriéndose a una gama más amplia de talentos con diferentes capacidades.

PUBLIRREPORTAJE

LIDERAZGO FEMENINO EN MINERÍA



Adaptación y crecimiento en un sector desafiante

Grecy Cortés, gerente comercial de Mining Services Ltda. ha liderado la transformación de su empresa con una visión estratégica y capacidad de adaptación, claves en un sector tan dinámico como la minería.

Mining Services Ltda. nació enfocada en el arriendo de máquinas de termofusión y electrofusión, pero durante la pandemia supo reinventarse, expandiendo su oferta hacia servicios de logística. Gracias a esta evolución, logró establecer alianzas con diversas multinacionales, en especial con la empresa Siemens a nivel nacional, consolidando su presencia en la industria. "El mayor desafío es la capacidad de adaptación.

La minería cambia constantemente, ya sea por nuevas normativas, avances tecnológicos o cambios en las formas de trabajo. Para mí, ha sido fundamental mantenerme actualizada y ser flexible ante los imprevistos", afirma



Grecy Cortés, gerente comercial y dueña de la empresa.

Desde su ingreso al sector, ha desarrollado un estilo de liderazgo orientado a conectar distintas áreas, facilitando la comunicación y optimizando los procesos. Para ella, el crecimiento profesional de las mujeres en la minería es una realidad alcanzable: "Aunque

es un rubro históricamente masculino, hay muchas oportunidades para nosotras. La clave es estar dispuestas a aprender y aportar con nuestras habilidades".

¿Su próximo desafío?

La inclusión y equidad de género en el sector: "Hemos avanzado bastante en los últimos años, pero todavía hay estereotipos que nos dificultan acceder a ciertos puestos o ser tomadas en cuenta en roles estratégicos".

Con determinación y visión de futuro, Grecy Cortés sigue demostrando que el liderazgo femenino tiene un papel clave en el desarrollo y transformación de la minería y del país.

PUBLIRREPORTAJE

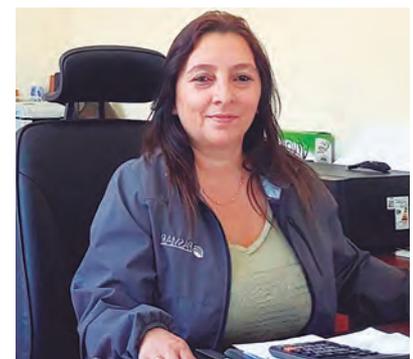


EMPRESA PASMAR DE ANDACOLLO:

Excelencia en servicios para la minería y una larga experiencia apoyando la inclusión laboral de la mujer

Con más de 13 años de trayectoria, Sociedad Pasten y Martínez Ltda. (PASMAR) brinda diversos Servicios a la minería, siendo además la única empresa de la Región de Coquimbo que mantiene su certificación en el programa de buenas prácticas laborales de la Dirección del Trabajo. En dicho contexto, impulsa la inclusión laboral de la mujer en un rubro aún fuertemente masculinizado.

Empresa PASMAR impulsa buenas prácticas laborales en apoyo a la inclusión de la mujer, manteniendo por muchos años beneficios para sus trabajadoras. "Mantendemos más del 60% de dotación femenina con una nómina promedio de 140 empleados/as, también con beneficios para nuestras trabajadoras en jornadas por turno, privilegiando su maternidad, y beneficios para nuestras trabajadoras adultas mayores", señala Carolina Martínez, socia fundadora y Gerenta de Operaciones de PASMAR, empresa de servicios a la minería en mantenencias mecánicas, apoyo a la operación, aseo industrial y de oficinas, hidrolavados hasta 15.000 psi, mantención de sistemas supresores de polvo, mantención de infraestructura, obras



Carolina Martínez Ogalde, socia fundadora y Gerenta de Operaciones de Empresa PASMAR.

civiles menores, entre otros.

Con una política de igualdad y equidad de género, PASMAR promueve la contratación de personal según habilidades y perfil, sin discriminación de ningún tipo, buscando iniciativas que equilibren trabajo y vida familiar.

Carolina Martínez finaliza: "También seguiremos apoyando en organizaciones como Women in Mining Chile (WIM Chile) y Cidere (Corporación Industrial para el Desarrollo Regional Coquimbo), en iniciativas y programas que promueven la inclusión femenina en la minería e industria de nuestro país".

LAS OPORTUNIDADES PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LA INDUSTRIA DE DATA CENTERS

Según un informe de Colliers, hasta el segundo semestre del año pasado existían 33 data centers en operación en el país, un mercado que ha crecido a una tasa anual del 20% en la última década y que, se estima, triplicará su tamaño en los próximos cinco años. Sin embargo, a pesar de la expansión, la participación de mujeres sigue siendo baja.

En el mundo, solo un 8% de la fuerza laboral en data centers corresponde a mujeres, según la Encuesta Global de Centros de Datos 2023 del Uptime Institute, una cifra muchísimo menor que el 28% registrado en la industria TI ese mismo año, según datos de Women in Tech Statistics.

"La falta de referentes femeninos visibles en roles de liderazgo en estas disciplinas, sesgos implícitos en los procesos de selección y promoción y la percepción tradicional de que estas áreas están diseñadas para hombres", están entre los factores clave que, a ojos de la gerenta general de la Asociación Chile Data Center, Catalina Achermann, explican esta brecha. "Queda mucho por hacer", dice, mientras destaca que en los últimos años ha habido un creciente enfoque en la educación temprana con perspectiva de género, lo que podría impactar positivamente en el futuro.

Otro de los desafíos es la baja representación femenina en las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Según datos de la Subsecretaría de Educación Superior, en el

Su presencia en el sector sigue siendo menor, lo que se explica, en parte, porque no suelen optar por carreras STEM. No obstante, los expertos coinciden en que el Plan Nacional de Data Centers y el aumento de la inversión en infraestructura digital están generando un ambiente propicio para apalancar la equidad.

POR ANDREA CAMPILAY

proceso de admisión de este año la participación de mujeres en estas áreas alcanzó un 32%. Aunque representa un avance, sigue estando lejos del 50% establecido como meta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Esto "se origina en estereotipos de género que desincentivan a niñas y jóvenes a optar por estas áreas de estudio", explica la gerenta general de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información (ACTI), Luz María García, quien detalla que existe una percepción equivocada de que esta industria está "reservada exclusivamente para roles técnicos altamente especializados".

Bajo la perspectiva de la directora de recursos humanos de Cirion Technologies, Cintia Fernández, el tema cultural es clave para entender este déficit. "Desde que las mujeres somos muy pequeñas, en nuestros hogares no somos muy incentivadas a seguir carreras en rubros como tecnología o ciencia. Entonces, si no despertamos la curiosidad desde chicas, esto sin duda se traduce en un desinterés por explorar estas temáticas", acota la ejecutiva, mientras enfatiza en que, si bien las mujeres pueden desarrollar cualquier trabajo, al igual que los hombres en los centros de



datos, suelen encontrarse en mayor medida en roles técnicos, de gestión y operativos o marketing y en algunas ocasiones en el área de soporte técnico o diagnósticos.

Camino a seguir

Al comparar cómo han avanzado otras áreas de la industria tecnológica, se ven diferencias.

Por ejemplo, áreas como gestión de proyectos tecnológicos o ciberseguridad han tenido "mayor atención mediática y campañas de sensibilización", observa García, y por eso han implementado más programas de diversidad e inclusión, además de iniciativas para formar y atraer talento femenino.

Para aumentar la participación femenina, Achermann cree que el camino debe comenzar con la inversión en programas académicos y capacitaciones técnicas dirigidos a mujeres, a lo que añade la necesidad de visibilizar los logros de mujeres líderes y técnicas dentro de la industria.

"Hay iniciativas que han ido marcando la pauta como el programa 'Mujeres en Big Data' de Samsung e Innovación en Chile, instancias que buscan atraer y capacitar a mujeres en habilidades tecnológicas avanzadas", complementa Fernández. En ese sentido, la ejecutiva también resalta la

importancia de crear redes de apoyo y comunidades de profesionales que "pueden ayudar a las mujeres a compartir experiencias y oportunidades" e implementar políticas que promuevan la equidad en el lugar de trabajo, la igualdad salarial y la promoción de mujeres a roles de liderazgo.

En el contexto chileno, la creciente inversión en infraestructura digital y el desarrollo del Plan Nacional de Data Centers "crean un ambiente propicio para integrar la diversidad de género en la industria", destaca Achermann. A su juicio, aunque es largo el camino para llegar a una mayor inclusión en esta industria, recalca que las oportunidades están presentes y hay que tomarlas, para lo que es esencial que las empresas se comprometan con una agenda puntual y tomen acciones concretas que fomenten un verdadero cambio en la cultura organizacional.

Una apreciación compartida por García, quien señala que la proyección local de incorporar 30 nuevos data centers en los próximos años no solo se traducirá en un crecimiento económico importante, sino también en una oportunidad para diseñar políticas y estrategias que incrementen la participación femenina desde las etapas iniciales de estos proyectos.

MÁS DE
22
MIL
MUJERES POSTULARON
A CARRERAS STEM
PARA ESTE AÑO, LO
QUE AUMENTA SU
PARTICIPACIÓN DE 30%
A 32% EN UN AÑO.

PUBLIRREPORTAJE

MANTOS GROUP SPA. FOMENTA LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL TALENTO SIN DISTINCIÓN

La minería del futuro es inclusiva y diversa



Históricamente, este sector ha estado dominado por hombres, pero en la minería están comprometidos en cambiar esa realidad. “En nuestra empresa, las mujeres tienen acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional, lideran equipos y participan activamente en la toma de decisiones estratégicas”, indica Paulina Segura, Gerente de Operaciones de Mantos Group.

Desde las áreas operativas hasta la dirección, en Mantos Group SpA. se valora la contribución femenina y se promueve un ambiente de respeto, crecimiento y colaboración. Esto, principalmente, debido a la convicción de que equipos diversos generan mejores soluciones y resultados más sólidos.

“En Mantos Group, sabemos que una minería sostenible requiere la participación de todos, y por eso trabajamos activamente para abrir más espacios para las



mujeres, no solo en nuestra empresa, sino en toda la industria”, detalla Paulina Segura, Gerente de Operaciones de Mantos Group.

Sin embargo, más allá de lo mencionado, en la minería los desafíos son independientes del género. En efecto, para las mujeres ha sido históricamente más difícil abrirse camino, y por eso la compañía reafirma constantemente su compromiso para generar oportunidades reales para su

crecimiento.

Ahora, uno de sus principales desafíos es seguir rompiendo barreras, garantizando que más mujeres accedan a puestos de liderazgo y operación. “Buscamos ampliar nuestras políticas de inclusión y capacitación, asegurando condiciones laborales equitativas y espacios seguros para el desarrollo profesional femenino”, comenta la Gerente.

Iniciativas Concretas

Mantos Group cuenta con mujeres en toda su escala jerárquica.

Políticas de Igualdad Salarial y Oportunidades de Crecimiento

- Implementación de auditorías salariales para garantizar que no haya brecha de género en los sueldos.
- Asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de ascenso y crecimiento profesional.

Flexibilidad Laboral y Apoyo a la Maternidad

- Ofrecemos horarios flexibles, trabajo híbrido o remoto para balancear vida personal y profesional.
- Implementación de políticas de licencias de maternidad y paternidad equitativas.

Cultura de Inclusión y Prevención del Acoso

- Capacitación a los empleados en temas de equidad de género e inclusión.
- protocolos claros para prevenir y atender casos de acoso o discriminación.

Programas de Desarrollo y Educación Continua

- Brindar acceso a cursos, becas o capacitaciones especializadas en liderazgo, tecnología y habilidades clave.
- Fomentar redes de mujeres dentro de la empresa para fortalecer la comunidad y el apoyo mutuo.



MANTOS

Innovando para la minería



Aumento de Temperatura



Ahorro de agua



Menor tiempo de instalación



Homogeneidad de riego

Mujeres a la vanguardia generando una minería sustentable

Postula con nosotros: reclutamiento@mantosgroup.com



POR QUÉ URGE CONTAR CON MÁS MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO EN LA MINERÍA LOCAL

Protagonistas de la industria advierten la importancia de implementar políticas inclusivas para promover un cambio en la cultura organizacional, considerando que la diversidad en la alta dirección trae, entre otras cosas, mejores resultados financieros. POR CONCETTA CACCIATORE

La participación de mujeres en la minería chilena ha ido en aumento, pero para lograr una industria más equitativa aún existen brechas relacionadas con el liderazgo.

Estudios de la consultora McKinsey han indicado que las empresas con más de un 30% de mujeres ejecutivas tienen más probabilidades de obtener mejores resultados que las empresas en las que este porcentaje oscila entre el 10% y el 30% y que, a su vez, estas firmas tienen más probabilidades de obtener mejores resultados que aquellas con menos mujeres ejecutivas o ninguna en absoluto.

Boston Consulting Group también ha señalado que es una buena estrategia de negocio, que su impacto logra permear en todos los niveles de la organización y que aquellas empresas con una diversidad superior a la media en su equipo de liderazgo generan un 19% más de ingresos.

La minería no es la excepción. McKinsey llevó a cabo un estudio en 2023 enfocado exclusivamente en esta industria y reveló que las empresas mineras con liderazgo diverso en cuanto a género tienen un 25% más de probabilidades de

superar financieramente a sus pares menos diversos. También advirtió que se ha vinculado a los equipos diversos con una mejor toma de decisiones y una mayor satisfacción de los empleados.

Sin embargo, cifras del Ministerio de Minería indican que la presencia de mujeres en jefaturas y gerencias de la gran minería bordea el 20%.

Testimonios de la industria apuntan a que sigue existiendo una baja presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, que ellas no son convocadas con la misma frecuencia que los hombres a estos cargos y, cuando lo son, tienen que responder preguntas sobre la conciliación laboral con la maternidad, que a sus pares masculinos no les hacen.

Liderazgo en gremios y pequeña minería

"Faltan más mujeres en puestos de liderazgo y también en puestos de formación que permitan ser ejemplos para otras mujeres. La equidad se va

25%

MÁS DE PROBABILIDADES TIENEN LAS EMPRESAS CON LIDERAZGOS DIVERSOS DE SUPERAR FINANCIERAMENTE A SUS PARES.

20%

DE PRESENCIA DE MUJERES EN JEFATURAS Y GERENCIAS TIENE LA GRAN MINERÍA LOCAL, SEGÚN CIFRAS OFICIALES.



a lograr cuando tengamos más mujeres apoyando el ingreso de otras mujeres y cuando tengamos más prácticas o políticas para mantenerlas en el tiempo", asegura la directora de la Cámara Minera de Chile, Jenny Rojas.

La ausencia de mujeres en cargos vinculados a la toma de decisiones también se evidencia en las asociaciones gremiales de la industria que, según la cofundadora de Xplora Minerals, Daniela Céspedes, "todavía son lideradas por hombres" en su mayoría.

"La visión que se puede formar en un directorio, por ejemplo, cuando la gerente general o la CEO de la compañía es mujer, es muy distinta; cambia la forma de operar de la empresa", destaca.

Pero además de las asociaciones gremiales, Céspedes analiza lo que pasa en la pequeña minería, donde las brechas son todavía mayores. Incluso, dice que faltan cifras que permitan tomarle el pulso.

"En la pequeña minería falta

hacer un estudio. No hay cifras de cuántas mujeres están involucradas en la pequeña minería de Chile como empresarias, como líderes de empresas (...). Una vez que tengamos las cifras, podremos saber cuáles son las falencias y, a partir de ahí, podrían desarrollarse políticas públicas", señala.

En la misma línea, Jenny Rojas destaca la importancia de contar con "prácticas de liderazgo bien entendidas, porque muchas mujeres cuando ingresan a una empresa mal llamada masculinizada, cambian su estilo de liderazgo a uno masculinizado".

Asimismo, Rojas destaca que, para abordar esto, la Mesa de Mujer y Minería ha puesto el foco en la incorporación de hombres en las dinámicas de equidad de género: "Hace poco, en Antofagasta dictamos un taller de nueva masculinidad para hombres, porque ellos también se sienten dejados de lado y no considerados en esto de intentar abrirle paso a las mujeres".

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“ESTAMOS TRABAJANDO PARA ABRIR MÁS ESPACIOS Y GENERAR UN ENTORNO MÁS INCLUSIVO”

Desde su creación en marzo de 2024, Women in Action (WIA), grupo de mujeres líderes de empresas de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin), ha crecido considerablemente, superando las 60 mujeres unidas por el mismo objetivo: promover la equidad de género en la industria minera, según comenta Macarena Vallejo, directora de Aprimin, directora sponsor de WIA by Aprimin y directora de Marketing y Sostenibilidad para Sudamérica de Metso.

Hoy, como comunidad activa, impulsan cambios culturales y estructurales en las empresas asociadas al gremio.

-¿Qué impacto han tenido en el sector de proveedores mineros?

-WIA ha contribuido a visibilizar la importancia de la diversidad de género en los equipos de trabajo,

La directora sponsor de la iniciativa Women in Action by Aprimin da cuenta de los avances del grupo que hoy conforman las más de 60 mujeres líderes de empresas, que visibilizan la importancia de la diversidad en las compañías proveedoras de la industria minera. POR RITA NÚÑEZ

promoviendo un cambio cultural que beneficia tanto a las empresas como a la industria en general. Hemos logrado que más compañías adopten políticas de inclusión y equidad, lo que impacta en la atracción y retención de talento femenino.

Si bien hemos visto un esfuerzo importante para incentivar una mayor participación de las mujeres en las empresas asociadas a Aprimin, pasando de un 7,7% en 2014 a un 19% en 2024, el sector de las empresas proveedoras, está

bastante lejos de nuestro propósito como WIA.

-¿Cuáles han sido los hitos más importantes?

-La implementación de programas de mentoría para mujeres, la

formalización de indicadores de género para medir avances en las empresas proveedoras y la firma de compromisos con ejecutivos del sector para fomentar la equidad. Además, hemos fortalecido nuestra

presencia en eventos de la industria, posicionando la participación femenina como un tema estratégico. A finales de 2024, lanzamos un libro que recopiló las mejores prácticas de 30 empresas en términos de conciliación y calidad de vida (...), para que otras empresas también puedan replicarlas.

-¿Cuáles son los próximos pasos y objetivos de WIA?

-A corto y mediano plazo, nuestro enfoque está en fortalecer los programas de mentoría, ampliar nuestras alianzas estratégicas y continuar promoviendo la inclusión femenina en todos los niveles de las empresas proveedoras. Queremos consolidarnos como un referente en equidad de género dentro del sector minero.

-¿Qué mensaje daría a las mujeres interesadas en desarrollar su carrera en la industria?

-La minería y sus proveedores ofrecen grandes oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres. El mensaje de WIA es que confíen en sus capacidades, busquen redes de apoyo y se atrevan a desafiar los paradigmas tradicionales. La industria necesita más talento femenino y en WIA estamos trabajando para abrir más espacios y generar un entorno más inclusivo.

fluitek®

INCLUSIÓN Y COMPROMISO con la equidad de género



PAULINA MAUREIRA
GERENTE DE ADM. Y FINANZAS



PALOMA ARENAS
SOLDADORA



MARÍA ARIAS
PREVENCIONISTA DE RIESGOS



VIVIANA SOLAR
SUPERVISORA COMERCIAL ZONA NORTE



KAREN LANG
APR LÍDER ZONA NORTE

En la industria minera, la equidad de género no es solo un desafío, es una responsabilidad.

EN FLUITEK, IMPULSAMOS CAMBIOS CONCRETOS:

- ✓ **INCORPORAMOS TALENTO FEMENINO EN TERRENO**
con programas de formación y contratación de soldadoras, mecánicas y eléctricas.
- ✓ **FORTALECEMOS EL LIDERAZGO EN SEGURIDAD**
con prevencionistas de riesgo formándose como Sernageomin B.

- ✓ **GARANTIZAMOS CONDICIONES LABORALES JUSTAS**
con una jornada inferior a 45 horas antes de la entrada en vigor de la ley.
- ✓ **PRIORIZAMOS EL RESPETO Y LA EQUIDAD**
con políticas activas de diversidad, inclusión y prevención del acoso.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO
FLUITEK EN ACCIÓN



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

El 2025 será un año clave, ya que es el 30° aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, instancia donde 189 gobiernos adoptaron el documento que constituye un programa a favor del empoderamiento femenino y establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad en 12 esferas cruciales: economía, educación, violencia, pobreza, entre otros.

Chile ha avanzado significativamente en igualdad de género en varias áreas clave, abordando desafíos históricos y promoviendo la participación equitativa de mujeres y hombres en distintos ámbitos, tales como acceso a la educación, inclusión en el mercado laboral y participación en espacios de liderazgo y toma de decisiones, indica la jefa de oficina de ONU Mujeres en Chile, Gabriela Rosero.

Sin embargo, la ejecutiva dice que es imperativo reconocer que, a pesar de estos avances, el ritmo de progreso no siempre ha sido lo suficientemente rápido: "Todavía persisten brechas en los salarios, en el acceso al mercado laboral formal, en la distribución equitativa del trabajo no remunerado y

EMPODERAMIENTO: LAS TENDENCIAS QUE VIENEN PARA ESTE AÑO

La búsqueda de un enfoque más integral, junto a la implementación de un nuevo marco normativo y el avance de tecnologías desafiantes son elementos clave y parte de los factores que impulsarán el empoderamiento en 2025, según varias expertas. POR SOFÍA PREUSS

en materia de cuidados". En ese contexto, el empoderamiento femenino se vuelve un concepto fundamental.

La gerenta general de Chile-Mujeres, María José Díaz, sostiene que este término se logra a través de la combinación de acceso a igualdad de derechos, oportunidades y participación para

hombres y mujeres, junto a la transformación de las normas culturales que perpetúan desigualdades. Es por ello que señala a la educación, la corresponsabilidad en las labores de cuidado, las políticas públicas con perspectiva de género y la eliminación de barreras estructurales como factores fundamentales.



Women in Action by APRIMIN: Hitos, Avances y Desafíos



En este espíritu de liderazgo y acción, Women in Action by Aprimin nace como un espacio colaborativo para las mujeres líderes en empresas proveedoras, impulsando la minería 4.0. Esta mesa de trabajo, compuesta por destacadas mujeres en el sector, reúne actualmente a más de 45 empresas asociadas a APRIMIN de diversos servicios, incluyendo construcción, salud, transporte, ingeniería, tecnología y comercio. Su misión es promover la inclusión y el desarrollo profesional de las mujeres en la minería. Buscamos abrir caminos de oportunidad para las futuras generaciones, generando un impacto positivo en nuestro país.

Durante el año pasado estuvimos trabajando en cada una de nuestras verticales logrando importantes avances, por ejemplo, en buenas prácticas se concretó el libro que resume las mejores iniciativas de más de 30 empresas socias en términos de impacto positivo a las personas. Este libro fue entregado a todos los representantes de las empresas en formato digital e impreso con el objetivo que

En este #8M, desde la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN), queremos destacar los logros de las mujeres en nuestra sociedad, sin ignorar los desafíos que aún persisten. Como Mesa de Mujeres, reafirmamos nuestro compromiso de impulsar políticas y acciones que garanticen la igualdad de género en todos los ámbitos. Desde nuestro gremio, nos unimos al llamado por un mundo más justo y equitativo para todas las mujeres.

pueda ser replicado en cada organización. En términos de mentoring se cerró el acuerdo con el liceo técnico Rancagua y la Universidad de O'Higgins para lograr entrar en etapas tempranas en nuestras niñas e incentivarlas a estudiar carreras afines con la minería o indus-



Macarena Andrade, presidenta de Women in Action by APRIMIN

tria proveedora. Respecto de Vinculación con el Medio, tuvimos un crecimiento en socios de un 73% y ya contamos con más de 60 mujeres socias, además de trabajo colaborativo con entidades del ecosistema orientadas hacia el mismo propósito.

Hoy día 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, que nos habla de la conciliación entre vida laboral, personal y familiar. En esta línea, el año pasado en la cena anual de Aprimin, WIA entregó el premio de "Conciliación" a todas las empresas certificadas ya que su objetivo está completamente alineado a nuestro propósito, y creemos que es un buen comienzo en términos de igualdad.

Este 8M, Women in Action by Aprimin rendirá homenaje a todas las mujeres de la industria, con mensajes inspiradores de cada una de nuestras líderes, aludiendo con orgullo a este día tan significativo."

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“Además, la capacitación y la formación desempeñan un papel crucial, ya que brindan a las mujeres herramientas y conocimientos para desarrollar habilidades, acceder a empleos de calidad, emprender o liderar, logrando y fortaleciendo así su autonomía económica”, explica la ejecutiva de ChileMujeres.

Asimismo, la coordinadora del Observatorio de Género y

más integral, donde no solo se trate de reducir brechas económicas, sino también de abordar aspectos de salud mental y bienestar integral.

“Por otra parte, creo que se consolidarán redes de apoyo y colaboración entre mujeres, ejecutivas y líderes, lo que será clave para potenciar su impacto”, expone, y añade que se espera que tanto el sector público como el privado refuercen su compromiso con metas concretas de equidad de género, reconociendo que “el empoderamiento femenino no solo es una cuestión de justicia social, es también un motor de desarrollo económico y social para el país”.

Especialmente en el ámbito laboral, la gerenta general de ChileMujeres explica que estará influenciado por la implementación de normativas como la Ley Karin y la Ley de 40 horas. “Estas leyes ofrecen una oportunidad para transformar las dinámicas laborales y sociales, pero su éxito dependerá de una implementación efectiva, de la promoción de cambios culturales que acompañen estas medidas y de una evaluación de los resultados para no tener impactos diferenciados

en hombres y mujeres”, dice.

Por su parte, la vocera de Tremendas, Constanza Camilo, afirma que se debe seguir apuntando y prosperando en los avances y logros ya obtenidos. “Reforzarlos y seguir trabajando para que estos continúen las tendencias ya observadas. Es crucial no decaer por ya haber obtenido resultados: el partido sigue”, sostiene. En ese sentido, dice que es clave poder trabajar en los cuidados, su reconocimiento y las brechas y cargas adicionales que generan, y, sumado a ello, poner el foco en el uso de las nuevas tecnologías en beneficio de cerrar la brecha de género.

Zapata indica que la capacitación y la formación son pilares fundamentales en el proceso de empoderamiento, ya que dan a las mujeres los conocimientos, habilidades y confianza necesarios para desarrollar su potencial.

“Lograr el empoderamiento femenino y la equidad de género es un trabajo de formación sistémico, donde hombres y mujeres colaboramos activamente en conjunto, entendiendo la importancia de esto y lo esencial que es para lograr una mejor sociedad con mayor valor social y económico para todas y todos”, expone.

“El empoderamiento femenino no solo es una cuestión de justicia social, es también un motor de desarrollo económico”, dice la CEO y fundadora de Genias, Jimena Zapata.

Equidad. Teresa Valdés, afirma que mientras más espacios se generen desde la infancia para la participación, el liderazgo, la vocería o la acción de niñas y adolescentes, “vamos a tener resultados de mayor empoderamiento”.

Enfoque

La CEO y fundadora de Genias, Jimena Zapata, indica que para este año las tendencias apuntan a la búsqueda de un enfoque

PUBLIRREPORTAJE

ROMPIENDO BARRERAS:

Mujeres en la Alta Dirección Impulsan el Cambio en el Liderazgo Empresarial

La equidad de género en los altos cargos sigue siendo un desafío, pero también una oportunidad para generar un cambio real. Con este propósito, OTIC Proforma, en alianza con el Instituto de Directores de Chile (IDDC), reunió a destacadas líderes empresariales del sector público y privado en un encuentro que buscó desafiar los sesgos inconscientes y abrir camino a nuevas generaciones de mujeres en la alta dirección.



Foto grupal en el evento “Liderazgo con Propósito: Mujeres en la Alta Dirección que Inspiran y Transforman”, organizado por OTIC Proforma.

El evento “Liderazgo con Propósito: Mujeres en la Alta Dirección que Inspiran y Transforman”, organizado por OTIC Proforma, reunió a destacadas líderes para reflexionar sobre el rol de la mujer en la alta dirección. Entre las participantes institucionales estuvieron Fabiola Muñoz, Gerenta General; Claudia Quiroz, Gerenta Comercial Nacional, ambas de OTIC Proforma; Romanina Morales,

Directora Nacional de SENCE; y Fadia Gajardo, Directora Ejecutiva de IDDC.

El encuentro contó con la presencia de mujeres de la alta dirección de importantes empresas, como Kaufmann, Delibest, Cruz Verde, Enel, GYN, Ecológica, EPI, Aramark, Intercarry, Mundo Dreams, Newrest, GIRO, Consorcio; y de Chile Valora, en su rol como servicio público.



De izquierda a derecha: Fabiola Muñoz - Gerenta General OTIC Proforma; Fadia Gajardo - Directora Ejecutiva IDDC; Romanina Morales - Directora Nacional SENCE; y Claudia Quiroz - Gerenta Comercial Nacional OTIC Proforma.

Fabiola Muñoz, Gerenta General de OTIC Proforma, resaltó la importancia de impulsar un liderazgo equitativo: “Este encuentro nos permite visibilizar los desafíos que enfrentamos como mujeres en la alta dirección y fortalecer nuestro compromiso con la equidad. 41% de los nombramientos en Alta Dirección Pública en 2023 correspondió a mujeres, marcando un hito histórico que nos impulsa a seguir generando espacios más inclusivos y equitativos para el liderazgo femenino”.

Por su parte, Romanina Morales, Directora Nacional de SENCE, subrayó el impacto de la capacitación en la equidad de género: “En 2025, no se trata solo de abrir camino, sino de reconocer

que el liderazgo femenino ya es una realidad. Existen mujeres en formación, liderazgos consolidados y una red de apoyo que sigue creciendo. No tengan miedo, porque el techo de cristal solo existe si permitimos que nos limite. Juntas, siempre podemos más, y es nuestra responsabilidad seguir impulsando los cambios que necesitamos en el mundo laboral y en la alta dirección”.

Fadia Gajardo, Directora Ejecutiva de IDDC, reforzó la necesidad de transformar la cultura organizacional desde la base: “Es fundamental seguir fortaleciendo el desarrollo del gobierno corporativo en Chile. Esta alianza con OTIC Proforma tiene como objetivo que el área de recursos humanos adopte una visión estratégica, permitiendo que el talento de las mujeres en la alta dirección impulse una gestión sostenible, con un enfoque en las personas como el corazón de la organización”.

Con la presencia de más de 14 empresas de distintos sectores, este evento marcó un hito en la promoción de un liderazgo con propósito, reafirmando el compromiso del sector público y privado en la construcción de un futuro más inclusivo y equitativo.

<https://proforma.cl>

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LA DIVERSIDAD NO ES SOLO UN ASUNTO DE JUSTICIA, ES UN FACTOR CLAVE PARA LA INNOVACIÓN Y EL CRECIMIENTO”

En sus 141 años de historia, por primera vez la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) tiene una mujer como presidenta: Rosario Navarro fue elegida como líder de la entidad en mayo de 2023. A casi dos años de ese hito, hoy reafirma lo que pensó entonces: su nombramiento fue una señal de que los cambios están ocurriendo.

“Cuando llegué a este cargo, muchas mujeres me dijeron que se sintieron inspiradas. Eso es lo más importante: abrir caminos para que muchas más puedan recorrerlos sin que el género sea un factor limitante”, afirma.

La participación femenina en el mundo gremial ha avanzado y las mujeres están ocupando más espacios de decisión, y su presencia en roles de liderazgo comienza a consolidarse, indica. “No se trata

Para la presidenta de la Sociedad de Fomento Fabril, Rosario Navarro, la participación femenina en el ámbito gremial local ha avanzado y las mujeres están ocupando más espacios de decisión. Sin embargo, cree que aún existe camino por recorrer. POR SOFÍA PREUSS

solo de estar en la mesa, sino de influir en las conversaciones que definirán el futuro de nuestro país”, dice.

Según Navarro, las barreras siguen siendo, en gran parte, culturales y estructurales. “Los estereotipos de género y la carga

desproporcionada de responsabilidades de cuidado siguen limitando las oportunidades para muchas mujeres. También enfrentamos desafíos en el acceso a redes de apoyo y en la visibilidad de nuestro liderazgo”, explica. Para superarlo, apunta que el esfuerzo conjunto

entre el mundo empresarial y la sociedad es fundamental.

“Las organizaciones deben comprometerse con políticas reales de equidad, generando espacios que permitan la participación efectiva de las mujeres”. Al mismo tiempo, es clave que se sigan construyendo redes de mentoría y apoyo entre las mujeres. “La diversidad no es solo un asunto de justicia, es un factor clave para la innovación y el crecimiento”, menciona.

Pensando en el futuro, la ejecutiva proyecta un panorama laboral

desafiante y de oportunidades, con un enfoque en la transformación a partir de la inteligencia artificial y la automatización, escenario donde las mujeres tendrán una gran oportunidad a partir del desarrollo de habilidades digitales, el liderazgo adaptable y la gestión del cambio, apunta.

“Si logramos que más mujeres se involucren en estos temas, no solo estaremos cerrando brechas, sino que estaremos contribuyendo a un mercado laboral más diverso y resiliente”, enfatiza.

PUBLIRREPORTAJE

BÁRBARA PAREJAS, DIRECTORA DE VALOR HUMANO DE WOM CHILE:

“Nuestra misión es inspirar a las nuevas generaciones de mujeres”

Para 2025 WOM está comprometido en alcanzar el 40% de representación femenina en cargos de liderazgo.

Desde la llegada de WOM a Chile, la compañía ha puesto foco en potenciar el talento y liderazgo femenino; eliminando brechas de participación y fortaleciendo un ambiente en el que no existan diferencias de género. En este contexto, cabe destacar que la compañía cerró el año 2024 con un 38,5% de liderazgo femenino.

Para 2025 WOM está comprometido en alcanzar el 40% de representación femenina en cargos de liderazgo, reflejando así en la proporción de mujeres y hombres en la compañía. Este objetivo es fundamental para seguir construyendo en una organización diversa e inclusiva

“Estoy segura de que todas hemos compartido con mujeres que han marcado nuestra vida laboral, mujeres que nos han mostrado que el camino a veces no es fácil, pero que con perseverancia y pasión por lo que hacemos, podemos convertirnos en un real factor de cambio”, destaca Bárbara Parejas, directora de Valor Humano



Bárbara Parejas, directora de Valor Humano de WOM Chile.

de WOM Chile.

La ejecutiva agrega a lo anterior que: “Hoy nuestra misión es convertirnos en esas mujeres referentes, con el propósito de inspirar, compartir nuestras experiencias y construir una red de apoyo que acompañe a las mujeres que están comenzando su camino tanto a nivel profesional como personal”.

Norma Chilena 3262: Cabe destacar que en 2022 WOM fue certificada con la Norma Chilena 3262, siendo además recertificados en 2023 y

2024. Esta certificación reconoce la implementación de un entorno que potencia la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

“Lo anterior confirma que en WOM nos preocupamos de la conciliación y equilibrio entre la vida profesional y personal, que fomentamos la participación equilibrada de mujeres en todos los niveles de la organización y que nos hemos ocupado de que no exista ningún tipo de brecha. Tenemos la convicción de que la participación de

HITOS DE WOM EN 2024:

- Triplicamos los ascensos de mujeres en relación a 2023.
- Duplicamos los movimientos de mujeres en cargos horizontales en relación a 2023.
- Crecimos en un 50% la participación de mujeres en cargos directivos y gerenciales.
- La participación de mujeres en Cargos de Gerenciales aumentó en un 38,5%.

mujeres en roles de toma de decisión, contribuye a mejorar los resultados organizacionales”, enfatizó Bárbara.

Para concluir, Bárbara comparte un mensaje a todas las mujeres que están comenzando su carrera, “en este mes de la mujer las invito a todas a que crean en sí mismas, que sigan su instinto, que persigan con firmeza sus objetivos y que sepan que está en sus propias manos construir el camino que las llevará a ser las próximas líderes”

WOM

WOMER

**EL POWER
NO TIENE GÉNERO**

En 2022 fuimos certificados bajo la Norma Chilena 3262 y recertificados en 2023 y 2024, lo que **confirma nuestro compromiso con potenciar la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

WOMAN

POR QUÉ EL CAMBIO CLIMÁTICO AFECTA CON MAYOR FUERZA A LAS MUJERES

Este fenómeno exagera las desigualdades, acrecentando los riesgos de profundizar la pobreza, aumentar la violencia de género y limitar el acceso a recursos y servicios básicos para mujeres y niñas. Reconocer su impacto con perspectiva de género es crucial para abordar este problema de la manera más efectiva posible.

POR MACARENA PACULL M.

Enero de este año fue el mes más caluroso jamás registrado, con un incremento de 1,75°C en la temperatura del planeta por sobre los niveles preindustriales. Un escenario en el que las mujeres de todo el mundo enfrentan un riesgo mayor, a raíz de la falta de equidad y de oportunidades. Según el informe "Justicia climática feminista: un marco para la acción", publicado en octubre pasado por ONU Mujeres, las desigualdades de género intensifican la vulnerabilidad a los efectos del calentamiento global, mientras que la emergencia climática se superpone a otras crisis, agudizando sus consecuencias.

"Lo primero es reconocer la existencia de una triple crisis planetaria: el cambio climático, la contaminación y la pérdida de la biodiversidad", plantea la integrante del Comité Científico Asesor del Cambio Climático y profesora titular de la Universidad de Concepción, Amaya Alvez.

La académica explica que la Ley Marco de Cambio Climático definió como principios a la equidad y la justicia climática, y estableció como un deber del Estado procurar una justa asignación de cargas, costos y beneficios, resguardando la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades, con enfoque de género y especial énfasis en sectores, territorios, comunidades y ecosistemas vulnerables al cambio climático.

"Una perspectiva de género supone reconocer que el cambio climático impacta de manera diferenciada a las mujeres y niñas", señala Alvez, quien asegura que muchas veces las brechas sociales provocan desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, como por ejemplo, en acceso a recursos y herramientas para actuar ante los efectos del cambio climático.

En este sentido, la jefa de oficina de ONU Mujeres en Chile, Gabriela Rosero, resalta que el cambio climático exagera las desigualdades históricas, incrementando los riesgos de profundizar la pobreza, aumentar la violencia de género y limitar el acceso a recursos y servicios básicos para mujeres y niñas, entre otras consecuencias, considerando la vulnerabilidad regional a los impactos de este fenómeno que amenaza los recursos naturales.

Estimaciones de ONU Mujeres indican que, en el peor de los escenarios climáticos, de aquí a 2050, hasta 158,3 millones más

de mujeres y niñas podrían caer en la pobreza en todo el mundo, mientras que hasta 236 millones podrían experimentar inseguridad alimentaria. De hecho, en 2022, el 28% de las mujeres del mundo enfrentaron la falta de alimentos a nivel moderado o grave, un 3% más que los hombres.

Rosero explica que las mujeres, a menudo, se dedican a la agricultura de subsistencia y al sector infor-

Estimaciones de ONU Mujeres indican que, en el peor de los escenarios climáticos, de aquí a 2050, hasta 158,3 millones más de mujeres y niñas podrían caer en la pobreza en todo el mundo, mientras que hasta 236 millones podrían experimentar inseguridad alimentaria.

mal, áreas que son particularmente vulnerables a las perturbaciones relacionadas con el clima. "A medida que el cambio climático provoca fenómenos meteorológicos más frecuentes y graves, como sequías, inundaciones y tormentas, las mujeres corren un mayor riesgo de perder sus medios de subsistencia e

ingresos. Además, tienen menos probabilidades de acceder a créditos bancarios, lo cual les dificulta recuperar sus medios de vida", enfatiza.

Desde Colectivo VientoSur indican que aproximadamente cuatro de cada cinco personas desplazadas por los impactos del cambio climático son mujeres y niñas, y que la interrelación entre las múltiples crisis existentes provoca que sean ellas y las infancias quienes resultan más afectadas. "Las probabilidades de morir luego de un evento climático extremo son 14 veces más altas para mujeres e infancias que para los hombres", detallan, citando datos de ONU Mujeres, y destacan que

cia (CR2), Pilar Moraga, sostiene que el cambio climático es un componente adicional a la situación actual de desigualdad que viven las mujeres y niñas y, por esto, la manera de avanzar en esta contingencia es precisamente desarrollar mayor equidad en la sociedad, de manera que las mujeres no partan de una base de mayor vulnerabilidad que los hombres. "Por lo tanto, el trabajo en equidad va a permitir que exista menos desigualdad en general y, por supuesto, también menos desigualdad frente a los efectos del cambio climático", afirma.

Reducir las inequidades es clave en un contexto donde la temperatura global aumentó

"las mujeres están a cargo del cuidado, la crianza y alimentación y son las primeras en sufrir, por ejemplo, la falta de agua cuando la sequía azota".

El camino: más equidad

La directora del Centro de Ciencia del Clima y la Resilien-

1,55°C en 2024, el año más cálido de la historia, y las proyecciones para 2025 no son mejores. Un objetivo en que, a juicio de Rosero, "necesitamos del compromiso de todos y todas", incluyendo el trabajo de los estados, los organismos internacionales y la sociedad civil.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LA CORRESPONSABILIDAD NO ES SOLO UN PROBLEMA ECONÓMICO, SINO TAMBIÉN CULTURAL”

En 2010, la participación laboral femenina alcanzaba solo el 46%, con una brecha de 26,5 puntos porcentuales en comparación con los hombres. Esto significa que menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar participaban en el mercado laboral chileno. Actualmente, la brecha se redujo a 19,3 puntos porcentuales. Si bien se ha avanzado y las cifras son mejores que hace casi 15 años, todavía hay desafíos considerables. Así lo resume un informe del Instituto Nacional de Estadísticas que se desprende de la última Encuesta Nacional de Empleo.

En este contexto, Carmen Cifuentes, economista e investigadora de Clapes UC, analiza los factores que están impactando la participación de las mujeres en

Carmen Cifuentes, economista e investigadora de Clapes UC, profundiza en los desafíos de la participación laboral, advierte las brechas de género que pueden acentuar las nuevas formas de trabajo si no se implementan bien y analiza los retos que persisten en corresponsabilidad.

POR CONSTANZA GARÍN LOBOS

la fuerza laboral y lo que se necesita para favorecer su presencia en el mercado. Una de las causas por las que persiste la brecha es la carga de trabajo no remunerada: “Con la llegada de la crisis sanitaria, cerca de 800 mil mujeres salieron de la fuerza laboral. Diversos estudios revelaron que dedicaban -y dedican- una can-

tidad significativamente mayor de tiempo al trabajo doméstico y de cuidado de terceros en comparación a los hombres”, explica.

Aunque este gran grupo de mujeres dejó sus trabajos, otras siguieron con el trabajo remoto, que se fue adoptando como una normalidad, en muchos casos, hasta hoy. Sin embargo,

este fenómeno hoy revela “dos caras”, según Cifuentes, ya que podría reforzar los roles de género tradicionales, aumentando así la carga para las mujeres. “Si existe corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, entonces el teletrabajo puede promover la conciliación trabajo-familia-ocio de las mujeres. Sin

embargo, esta medida puede perpetuar o incluso agravar las desigualdades de género si no se implementa con una perspectiva de género”, dice, analizando la situación desde el punto de vista de una pareja con o sin hijos.

Para enfrentar estos desafíos, Cifuentes propone más ajustes en corresponsabilidad, políticas de apoyo para el cuidado de terceros, programas para reducir la segregación ocupacional, programas de incentivos al emprendimiento femenino y políticas para cerrar la brecha salarial. “La corresponsabilidad no es, por tanto, solo un problema económico, sino también cultural. Es por eso que se requieren campañas que promuevan la distribución equitativa de tareas entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo como en el hogar”, subraya.



PUBLIRREPORTAJE

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER:

Merck impulsa la igualdad de género y refuerza su compromiso con la diversidad

La compañía alemana fomenta el liderazgo femenino en América Latina y promueve la conciliación laboral mediante beneficios como un programa integral que cubre diversos procedimientos relacionados con la fertilidad, dirigido a sus colaboradores y sus parejas. De esta manera, refuerza su compromiso con la innovación y la igualdad de oportunidades.

Convencidos de que la igualdad de género y la diversidad son esenciales para el desarrollo empresarial y social, Merck conmemora el Día Internacional de la Mujer reforzando su compromiso con el empoderamiento femenino y la inclusión laboral. Con más de 350 años de trayectoria a nivel global y 85 años presentes en Chile, la compañía ha impulsado diversas iniciativas que fomentan la equidad y la complementariedad de talentos, elementos clave para la innovación y la productividad.

En América Latina, estos esfuerzos se traducen en resultados concretos: tres de los siete gerentes generales de la región son mujeres. “En Merck, estamos profundamente comprometidos con la igualdad de género. A través de nuestra iniciativa Women in Lea-

dership, creamos oportunidades para que las mujeres asuman roles estratégicos, acompañadas de espacios de mentoría y desarrollo profesional que fortalecen sus trayectorias”, explica Iryna Harustovich, Managing Director Merck Group & General Manager Merck Healthcare Chile.

Más allá del ámbito profesional, la empresa líder en ciencia y tecnología también promueve la conciliación entre la vida laboral y personal. En Chile, ha ampliado su programa de Beneficios de Fertilidad, el cual cubre tratamientos para sus colaboradores y sus parejas. Esta iniciativa tiene como objetivo apoyar a quienes enfrentan desafíos para formar una familia, permitiendo equilibrar las aspiraciones personales y profesionales.



Iryna Harustovich, Managing Director Merck Group & General Manager Merck Healthcare Chile.

“Ser madre y tener una carrera exitosa no son incompatibles. Queremos que nuestros colaboradores sepan que Merck los acompaña

en todas las etapas de su vida. La implementación de este beneficio ha tenido un impacto positivo entre los trabajadores, reforzando nuestro compromiso con su bienestar y calidad de vida”, destaca Harustovich.

A nivel local, Merck también replica su estrategia global para impulsar la diversidad de género como un valor fundamental para enfrentar los desafíos del mercado. “La diversidad no solo es un tema ético; es vital para la innovación. Diferentes perspectivas generan soluciones más creativas y efectivas, beneficiando a la empresa y a nuestros clientes”, enfatiza Harustovich.

En este Día Internacional de la Mujer, Merck conmemora los avances alcanzados y renueva su compromiso con la construcción de un entorno laboral en el que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, desarrollando políticas que promueven la sostenibilidad y donde la inclusión sea la base para un futuro más equitativo y próspero.

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

MERCK

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“HAY UNA ACCIÓN CONSCIENTE DE INCORPORAR MÁS MUJERES EN TODOS LOS NIVELES DE LAS ORGANIZACIONES”

Susana Jiménez es la primera presidenta de la CPC. En su diagnóstico destaca que la participación femenina en el mercado laboral y en la alta dirección local está creciendo, y espera que esta tendencia siga en aumento. POR SOFÍA PREUSS

En diciembre, Susana Jiménez se convirtió en la primera mujer en presidir la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) en sus 90 años de historia. Para ella, estar en el cargo es “un honor” y lo describe como un reflejo de los tiempos actuales. “El hecho de que todos estos cargos que han sido históricamente de hombres empiecen a ser ocupados por mujeres es significativo”, afirma, y sostiene que permite que haya opciones de que hombres y mujeres, indistintamente, puedan liderar la CPC. Asimismo, es algo

que visibiliza otros liderazgos que se dan en los gremios. “Abre las puertas para que yo sea la primera, pero no la última”, proyecta.

A su juicio, a pesar de que la participación femenina en el mercado laboral y en la alta dirección local sigue en desiguales condiciones respecto de los hombres, es un indicador de que sí ha crecido, sobre todo por una mayor conciencia de la importancia de aprovechar los talentos. “Es un proceso que se ha ido dando gradualmente y de forma bastante generalizada en las empresas del país, donde uno



ve una acción consciente de incorporar más mujeres en todos los niveles de las organizaciones”, sostiene, y afirma que esta tendencia seguirá aumentando.

En su diagnóstico, Jiménez indica que todavía hay temas pendientes respecto a la relación entre la maternidad y el desarrollo laboral, así como en asuntos culturales, normativos, de políticas públicas y prácticas

empresariales. “Muchas veces, por intentar proteger, se incentivan reformas o cambios normativos bien intencionados, pero que tienen malas consecuencias”, afirma.

A pesar de ello, el panorama hoy se abre a que, indistintamente, hombres y mujeres puedan ocupar estos lugares por mérito, experiencia y trabajo, define la economista y exministra de Energía en la segunda administración de Sebastián Piñera.

En ese sentido, señala que la inclusión de las mujeres en este ámbito representa una ganancia tanto para la sociedad como para las empresas: “Incorporan mayor diversidad de miradas, capital de conocimiento y experiencias diversas que redundan en un mejor desempeño también de la actividad económica”.

Para seguir avanzando, expone que es fundamental balancear los roles. “Como sociedad, tenemos un desafío de acompañar, de apoyar, de abrir puertas y de cambiar culturalmente a hombres y mujeres, de modo que esa maravilla que es poder formar familia, sea compartida entre padres y madres. Creo que esa es la única forma en que realmente esta aspiración de que sea igualitario el acceso a los altos cargos y al desarrollo profesional pueda cumplirse”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE



¿Mujeres que maltratan a otras mujeres en el trabajo?

La psicóloga Carolina Bustos de Humana Consultores explica por qué los sesgos inconscientes afectan las dinámicas organizacionales.

Según datos del Servicio Civil, durante los primeros meses de implementación de la Ley Karin se realizaron más de **5 mil denuncias** en la administración pública. En todas sus categorías - acoso laboral (3.276), violencia en el trabajo (1.666) y acoso sexual (172) - estas denuncias fueron hechas principalmente por mujeres.

Pero ¿a quiénes denuncian las mujeres? Se podría creer que el fenómeno ocurre entre sexos, siendo las mujeres quienes denuncian a los hombres. Sin embargo, en el ámbito laboral hay muchas mujeres denunciadas por mujeres.

Esto deja en evidencia que aún queda mucho por aprender respecto a los modelos patriarcales presentes en las **dinámicas laborales**.

Ser mujer no necesariamente implica una comprensión de la igualdad de género, si no, las mujeres ya habrían desafiado los sesgos inconscientes que moldean nuestras conductas. Pero esto no ocurre al tratarse de creencias, actitudes y suposiciones que aprendemos a lo largo de nuestra historia, en una cultura determinada.



Carolina Bustos.

De allí que las conductas maltratadoras o de acoso reflejen estos sesgos inconscientes sin que nos demos cuenta. Por eso es clave analizar las **barreras cognitivas** y los **estereotipos** de nuestras relaciones; y trabajar la resolución de conflictos entre hombres y mujeres o entre personas del mismo sexo, con talleres y mentorías mixtas, pues las actividades segregadas dificultan el abordaje de estos temas.

www.humanaconsultores.cl

ONU MUJERES

PARA TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

BEIJING 30

DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES 2025

PARA LAS MUJERES Y NIÑAS EN TODA SU DIVERSIDAD: Derechos, igualdad y autonomía.



PUBLIRREPORTAJE

WHO
&Co.

WHO&Co.

Abordar los temas de género impulsa la equidad y genera un impacto positivo en la rentabilidad

“Este es un llamado a las empresas que buscan ser número uno en rentabilidad y un referente de talento femenino; organizaciones que buscan probar fórmulas con nuevas formas de liderazgo; compañías que van a la vanguardia”, indica Conzuelo Pi, Founder y Managing Partner de WHO&Co.

WHO&Co. dio con la clave para hacer que una organización sea la N°1 de su sector en talento y rentabilidad: implementar un nuevo ADN de liderazgo ágil, diseñado para todas y todos, lo que se traduce, básicamente, en hacerse cargo de verdad de los temas de género, inclusión y equidad.

“Según datos del BID, si Chile eliminara todas las barreras que tienen las mujeres al ingresar al mercado laboral, el PIB podría aumentar entre un 9 y 24%”, afirma Conzuelo Pi, Founder y Managing partner de WHO&Co.

Más aún, como señala McKinsey & Company, si las empresas resuelven esa problemática, tienen 21% más de probabilidad de alcanzar márgenes operacionales superiores al promedio, comparado con aquellas con un equipo ejecutivo menos diverso.

La buena noticia es que en WHO&Co. han

dado con la llave maestra para conseguir que las empresas puedan ser número uno en talento y rentabilidad, en base los insights que han descubierto acompañando a las empresas en la implementación de su metodología A Place For Us.

“Hay una relevancia evidente de la correlación entre la diversidad en el liderazgo de grandes compañías y el mejor rendimiento financiero, lo que se traduce en que abordar los temas de género no solo impulsa la equidad, sino también genera un impacto positivo en la rentabilidad”, afirma Conzuelo Pi.

En efecto, las empresas con mayor diversidad en sus equipos ejecutivos dentro de su industria tienen un 33% de mayor probabilidad de liderar en rentabilidad, según PwC, pues al aumentar la diversidad de género mejora la resolución de problemas complejos y aumenta la probabilidad de que la empresa se convierta



Conzuelo Pi, Founder y Managing Partner de WHO&Co.

en líder dentro de su sector. Así, las compañías en el cuartil superior de diversidad de género en los equipos ejecutivos son 21% más propensas a rendir mejor en rentabilidad; y 27% más, a tener una creación de valor superior.

De esa manera, recomienda la fundadora de WHO&Co., es necesario que las empresas que buscan ir a la vanguardia tomen en serio estas temáticas y se preparen. Para eso, hay tres pasos básicos: nivelar, implementar y sostener. Y para saber cómo comenzar, es necesario medir el impacto de la salud organizacional para las profesionales mujeres, a través de un índice probado, como lo es el Barómetro W100, creado en WHO&Co.

“Por último, quienes lideran las empresas deben saber que las actividades, talleres y charlas sobre equidad, inclusión y género, por sí solas, no son suficientes. Sin un compromiso genuino y cambios estructurales, pueden terminar siendo una inversión poco efectiva y afectar la credibilidad de la organización”, concluye Conzuelo Pi.

<https://who-co.com/>

A PLACE FOR US[®]

WHO
&Co.

ADHERIDOS A

BEST DELIVERY EVER, BEST EXPERIENCE ALWAYS

Transforma tu empresa en la N°1 en talento y rentabilidad

Lleva la gestión del talento de tu negocio al siguiente nivel. Con la herramienta **W100 de A Place For Us** podrás hacer un diagnóstico del potencial que tiene tu organización para impulsar el liderazgo inclusivo y el crecimiento profesional de tus colaboradores, con perspectiva de género.

Escríbenos y agenda una reunión gratuita para saber más.

✉ hola@who-co.com 📞 +56947043717

Descarga tu guía gratuita y comienza hoy a impulsar la diversidad, equidad e inclusión.



🌐 who-co.com

W100 Women[®]
one hundred

Búscanos como @who&co



ECONOMÍA DEL CUIDADO: LAS PREOCUPACIONES QUE TIENEN LAS CUIDADORAS EN CHILE



La última Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) reveló que las mujeres dedican dos horas más que los hombres al trabajo no remunerado. Un hecho que evidencia la necesidad de profundizar en políticas y prácticas de corresponsabilidad social para mejorar las condiciones de vida, especialmente de aquellas personas que cuidan a otras en situación de dependencia severa.

POR ANDREA CAMPILAY

El caso de la madre de La Pintana, formalizada a principios de año por parricidio consumado tras desconectar del soporte vital a su hijo de 28 años, quien vivía en condición de tetrapleja, estaba bajo su cuidado y dependía de oxígeno para sobrevivir, reabrió el debate sobre las enormes dificultades que existen en torno a los cuidados no remunerados.

En Chile, las mujeres son quienes más se dedican a esta labor. Cifras del Ministerio de Desarrollo Social indican que de las 157.794 personas cuidadoras inscritas en el Registro Social de Hogares, 86% son mujeres y solo 14% hombres.

Entre el 2023 y el 2024, la Red Local de Apoyos y Cuidados, del programa Chile Cuida -que entrega apoyo en el cuidado y relevo a las cuidadoras en sus hogares para que disminuyan su nivel de sobrecarga- creció de 90 a 152 comunas, destaca Javiera Toro, ministra de Desarrollo Social y Familia, y adelanta que para este año esperan aumentar esa cobertura en 215 comunas del país, para que en 2026 la cobertura llegue a los 75 mil hogares con

personas con dependencia severa. A esto, se suma la primera Política Nacional de Apoyos y Cuidados -presentada el jueves 6 de marzo- que entrega 100 medidas concretas que regirán las iniciativas y programas de apoyo y cuidados durante los próximos cinco años.

Si bien el desarrollo de la red es un avance, las cuidadoras coinciden en que hay desafíos para que los programas logren ajustarse a las necesidades de cada hogar.

Desde hace ocho años, Gloria Sepúlveda cuida de su hermana con discapacidad y dependencia severa. Antes cuidó a sus padres y, cuando murieron, debió hacerse cargo de la menor de la familia. "Me quedé con un bebé grande y sin saber qué hacer", dice, y añade que, a raíz de esta situación, debió dejar su trabajo en Valdivia y volver a Santiago a la casa familiar. Logró salir adelante gracias a la ayuda de sus vecinos, según cuenta, pero no volvió a encontrar trabajo. "Pensé: 'no importa, después voy a encontrar', pero cuando me preguntaban por qué había renunciado les contaba la

verdad y se me cerraban todas las puertas", reflexiona.

Verónica Contreras, presidenta de la Asociación Ciudadanas Cuidando y cuidadora de su hijo con discapacidad severa también debió dejar su trabajo. Hoy, su hijo tiene 12 años, pero ninguna independencia. "Es como una guagua y se alimenta por una sonda, es dependiente de oxígeno, no camina y no se comunica verbalmente", cuenta.

La angustia del futuro y el empobrecimiento

Una de las principales preocupaciones de Contreras es "sostener la economía del cuidado". Es difícil no solo para ella, sino también para el resto de las mujeres que están en su misma situación, ya que no trabajan de manera formal y deben compatibilizar las oportuni-

dades con las demandas de cuidado. Contreras dice que muchas están empobrecidas: "Hay personas que mudan con diarios, o que bañan a sus hijos en el patio porque no están las condiciones en sus casas".

Según la Red de Protección Social, el aporte monetario mensual que recibe una cuidadora de una persona con discapacidad severa llegó a \$ 32.991 en 2024 y para acceder a este beneficio deben solicitarlo en el Centro de Atención de Salud en el que esté inscrita la persona en situación de dependencia.

"Hay muchas personas cuidadoras que no tienen para comprar los insumos, que no tienen ni siquiera para comer", complementa Romina Fuentealba, cuidadora desde hace 12 años de su hija, quien tiene un diagnóstico de dependencia por parálisis cerebral y discapacidad motora. Hace cinco años trabaja como concejala de la comuna de Pedro Aguirre Cerda y recono-

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



ce que lo más complejo ha sido coordinar la ayuda para cuidar a su hija cuando no se encuentra en condiciones de asistir a la escuela especial. Asimismo, indica que otro desafío es qué ocurre si ellas como cuidadoras se enferman o sufren algún accidente mortal y en qué situación dejaría eso a la persona a la que cuidan.

Ruby Gutiérrez cuida a su hijo de 19 años, quien está en el espectro autista y mantiene una dependencia severa. Y coincide con esa preocupación: "Si el día de mañana nos pasa algo, ellos se van a quedar acá solos porque prácticamente nadie sabe que existimos", indica. Desde hace tres años trabaja como encargada de un programa de discapacidad en la comuna de Pedro Aguirre Cerda y su temor es no poder continuar por lo demandante de los cuidados. "Ser cuidadora es dejar tu vida ciudadana por cuidar", afirma.

Para Fuentealba, debe existir contención y apoyo en caso de que la persona a su cuidado fallezca: "Si no he socializado hace 20 o 30 años, ¿cómo enfrente el mundo? ¿cómo salgo a buscar trabajo si no tengo ni vida personal?", se pregunta.

La presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda,

Según la Red de Protección Social, el aporte monetario mensual que recibe una persona que cuida a otra con discapacidad severa llegó en 2024 a \$ 32.991, beneficio que deben solicitar en el Centro de Atención de Salud en el que esté inscrita la persona en situación de dependencia.

da, explica que los cuidados son la principal causa de inactividad, subempleo horario e informalidad laboral y asegura que resolver estos problemas "no solo requiere del Estado, también involucra cambios legislativos, sociales y culturales referidos a una distribución igualitaria de las responsabilidades parentales y de los cuidados". En ese escenario, resalta que el proyecto de ley que establece el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados que hoy se tramita en el Congreso "es un avance crucial", al reconocer el cuidado como un derecho fundamental.

Expectativas

Como respuesta a la sobrecarga de esta labor, la ministra de la Mujer, Antonia Orellana, cuenta que están avanzando en la instalación de los primeros 100 Centros Comunitarios de Cuidados del país. "Son espacios que incorporan servicios de atención social y psicoemocional, además de una oferta de actividades diseñadas para abordar sus necesidades", dice. Asimismo, resalta que este año están aumentando en 25% el presupuesto para ampliar los programas de cuidados que ya existían.

Entre los avances, Toro destaca la creación de la credencial de

cuidadoras no remuneradas y asegura que esperan que el proyecto de ley que crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados avance de manera expedita para convertirse en ley este año.

En ese contexto, Sepúlveda plantea que el actual programa Chile Cuida se vería muy fortalecido por una ley marco, para que verdaderamente el cuidado "sea considerado el cuarto pilar de la protección social, uno que reconoce el derecho al cuidado y orienta su acción bajo el principio de corresponsabilidad social".

Las cuidadoras coinciden en la relevancia que han tenido organizaciones sociales como Ciudadanas Cuidando y Yo Cuido, al prestarles apoyo emocional y orientación, además de la posibilidad de conocer a otras personas que se encuentran en la misma situación. Y, aunque tienen expectativas divididas sobre el proyecto de ley, coinciden en que lo más urgente es avanzar en una oferta de oportunidades de trabajo concretas y evaluar la posibilidad de aumentar el monto mensual de estipendio. "Seguimos teniendo la esperanza de que no somos invisibles y que somos personas que aportamos a este país", concluye Fuentealba.

PUBLIRREPORTAJE

EN EL MARCO DEL CONVERSATORIO CONMEMORATIVO DEL 8M

Itaú reafirma su compromiso con la equidad y el desarrollo de liderazgos femeninos en la banca

El banco busca terminar 2025 con al menos un 45% de mujeres en posiciones de liderazgo.

Itaú está comprometido con las distintas etapas del talento femenino, desarrollando una estrategia de impulso de participación de mujeres en carreras STEM.

Hace dos años Itaú se convirtió en el primer banco privado del país en adherir a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Women Empowerment Principles, WEP, por sus siglas en inglés) de ONU Mujeres y Pacto Global, compromiso que hoy se ratifica con el impulso entregado a las iniciativas en pos del desarrollo de liderazgos y capacidades de las mujeres en el banco, las que fueron destacadas en su último conversatorio conmemorativo del 8M, que contó con la participación de la aspirante chilena a astronauta, Matilde Gaete; la CEO de South Winds, Valeria Auda; y la conducción de la periodista Macarena Pizarro, además del testimonio de la



Marcela Jiménez, Gerenta Corporativa de Personas, Sustentabilidad y Marketing

CIO de banca mayorista de Itaú, Fabiana Sarcos.

Sumarse a los WEP's consolidó la labor que Itaú realizaba desde hace años en materia de equidad de género y reforzó su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En esta línea, el banco definió una meta al 2025, contar con una tasa de al menos un 45% de mujeres en posiciones de liderazgo. La compañía ha implementado acciones para avanzar en este objetivo, y cerró 2024 con dos hitos importantes: el porcentaje de movilidad femenina superó por primera a la masculina; y segundo, el número de mujeres al nivel más alto de la organización se



Colaboradoras de Itaú en actividades del mes de la mujer.

incrementó en 37,5%.

Lo anterior es uno de los objetivos que el banco se ha fijado como parte del desarrollo de su cultura corporativa, en el marco del pilar de diversidad e inclusión de su estrategia de sustentabilidad. "Declaramos que 'queremos diversidad e inclusión' como parte de nuestros valores y, si bien, hemos avanzado en temas de diversidad, aún tenemos desafíos en torno a la inclusión. La evolución de la inclusión comienza atrayendo, seleccionando y reteniendo personas diversas y el siguiente paso es potenciar estos talentos en puestos de liderazgo", señaló la gerente corpora-

tiva de personas, sustentabilidad y marketing de Itaú, Marcela Jiménez.

Además de la meta del 45% de mujeres en posiciones de liderazgo, la ejecutiva destacó el trabajo que lleva adelante la comunidad de afinidad 'Ella', que cuenta actualmente con 38 facilitadoras de distintas gerencias y regiones, dentro de un total de 450 mujeres participantes en este grupo.

Otro punto fuerte para Itaú es el aprendizaje y desarrollo de mujeres y niñas en áreas STEM, que conlleva becas, co-financiamiento e iniciativas de capacitación, concientización y mentorías en alianza con instituciones de desarrollo de liderazgo y universidades, como la Pontificia Universidad Católica y su Escuela de Ingeniería. Estas acciones apuntan no solo a colaboradoras, si no que al amplio ecosistema femenino de Itaú, abordándolo desde las distintas etapas del talento femenino, incluyendo a madres, parejas, hermanas e hijas de itubers, clientas, y mujeres y niñas ligadas a la Fundación Itaú Chile que, en conjunto, representaron del orden de 250 mujeres impactadas en 2024.



MUJERES EN ENERGÍA: MAYOR VISIBILIDAD Y LIDERAZGO, PERO CON DESAFÍOS EN ACCESO Y EQUIDAD

Según el estudio de Brechas de Género y Derechos Humanos en Energía 2024, del Ministerio de Energía, la participación laboral femenina en el sector alcanza el 21,3%. Sin embargo, un 49% de las mujeres en el sector considera que no tienen las mismas oportunidades que sus colegas hombres.

La participación de las mujeres en la industria energética de Chile ha mostrado avances importantes, aunque el camino hacia la igualdad sigue siendo largo.

Según el estudio Brechas de Género y Derechos Humanos en Energía 2024 del Ministerio de Energía, las mujeres constituyen el 21,3% de la fuerza laboral del sector. Este porcentaje refleja un crecimiento, aunque sigue siendo bajo comparado con la presencia masculina.

Un hito importante es que el 21% de las mujeres ocupan cargos de CEO en las empresas, lo que demuestra un aumento de 10 puntos si se compara con mediciones anteriores.

Para María Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, "este avance es una señal clara de un sector más inclusivo en términos de toma de decisiones". Sin embargo, los datos también muestran que la participación femenina sigue siendo mínima en los roles técnicos y operativos, con menos del 5% de mujeres en estos puestos.

¿Dónde están los desafíos?

El 49% de las mujeres en la industria energética cree que no tiene las mismas oportunidades que sus colegas hombres, lo que refleja una brecha significativa en términos de acceso y equidad. Esta desigualdad se ve reflejada especialmente en cargos técnicos, donde la participación femenina sigue siendo baja.

La pandemia de Covid-19 exacerbó estas brechas, ya que muchas mujeres vieron su participación laboral afectada por la crisis sanitaria. "Fortalecer la participación femenina en estos roles es uno de los mayores desafíos que enfrentamos, pero estamos en un proceso de recuperación y trabajando en conjunto con el sector", explica Valenzuela.

Por otro lado, el reto de atraer a mujeres jóvenes a la industria es otra preocupación importante. Según María Soledad Herrero, del World

El camino hacia la igualdad de género en la industria energética requiere un enfoque amplio y coordinado que involucre tanto al sector público como al privado.

Energy Council (WEC) Chile, la mayor participación femenina se concentra en los grupos de edad entre los 41 y 50 años, lo que indica que la industria aún no está logrando captar a talento joven femenino.

Para ello, señala que es necesario crear mecanismos que fomenten el interés desde las etapas educativas tempranas para cambiar esta dinámica en el futuro cercano.

La directora ejecutiva de ACERA, Ana Lía Rojas, menciona que la educación y las barreras laborales son factores limitantes para el acceso de las mujeres a roles técnicos. "La baja participación en cargos técnicos refleja barreras históricas que deben ser eliminadas. Es esencial implementar políticas de mentoría, capacitación y conciliación de la vida laboral y personal para facilitar la permanencia de las mujeres en estos roles",

comenta. En tanto, aunque ha habido avances en la representación femenina en cargos gerenciales, la brecha sigue siendo considerable y las políticas de inclusión deben ser más agresivas para acelerar el cambio. Las cuotas de género, por ejemplo, podrían ser una herramienta efectiva para lograr una mayor inclusión en los altos mandos del sector energético.

Abriendo espacios

En este escenario, las empresas están tomando medidas especiales para mejorar la inclusión de las mujeres, especialmente en cargos de liderazgo y áreas clave del sector. La presencia de mujeres en eventos como ferias laborales, seminarios y programas de formación ha abierto más espacios para que las jóvenes se interesen en la industria. La gerenta general de Anesco Chile, Mónica Gazmuri, señala que estas acciones han sido cruciales para visibilizar los esfuerzos del sector por promover el talento femenino. Sin embargo, persisten barreras estructurales y culturales que dificultan el acceso de las mujeres

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



a roles técnicos, lo que limita su plena participación. Las iniciativas que promueven el desarrollo de mujeres líderes, como el programa Women in Energy de WEC Chile, también están ayudando a incrementar la presencia femenina en puestos de toma de decisiones.

El rol de la colaboración público-privada

El camino hacia la igualdad de género en la industria energética requiere un enfoque amplio y coordinado que involucre tanto al sector público como al privado. En ese sentido,

la presidenta de la Asociación de Mujeres en Energía (AME), Pía Suárez, destaca que "es fundamental que sigamos trabajando juntos, desde el sector público, privado y la sociedad civil, para promover políticas de equidad que faciliten el acceso de las mujeres a roles técnicos, la reducción de la brecha salarial y el fomento de su presencia en puestos de liderazgo. Las alianzas público-privadas son esenciales para acelerar estos cambios, ya que permiten compartir mejores prácticas, generar compromisos sectoriales y construir una industria más diversa y justa".

Así, la colaboración público-privada facilita la creación de políticas efectivas y permite que las empresas que las implementan logren resultados más sostenibles y efectivos a través de estándares conjuntos y el fortalecimiento de redes de apoyo son esenciales para fomentar la igualdad de oportunidades, como la implementación de la Norma Chilena 3262 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Energía+Mujeres, un impulso clave para la equidad de género

El programa Energía+Mujeres, impulsado por el Ministerio de Energía, ha sido clave para fomentar la equidad de género en la industria. Desde su lanzamiento, ha promovido auditorías de equidad salarial, mejores prácticas en contratación y espacios de mentoría para mujeres en roles técnicos y de liderazgo. Además, ha permitido recopilar datos sobre la participación femenina en el sector energético, facilitando la medición de avances y la detección de brechas. La jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, María Francisca Valenzuela, destaca el impacto positivo de iniciativas como esta, que ha sensibilizado a la industria y generado sinergias clave entre el sector público y privado. "Más del 75% de las empresas ahora cuentan con políticas de inclusión de género", asegura. También ha creado la Mesa Energía+Mujeres, un espacio de diálogo entre empresas, gremios y actores públicos, y una Base de Datos de Operarias para facilitar la contratación de mujeres en áreas minoritarias.

El programa Energía+Mujeres, impulsado por el Ministerio de Energía, ha sido clave para fomentar la equidad de género en la industria. Desde su lanzamiento, ha promovido auditorías de equidad salarial, mejores prácticas en contratación y espacios de mentoría

PUBLIRREPORTAJE

MARÍA DOLORES LABBÉ, GERENTA DE PERSONAS, GRUPO SAESA:

“En Grupo Saesa impulsamos la equidad de género con acciones concretas”

Cada año, la empresa busca espacio para fomentar el liderazgo femenino en la industria y promover la participación activa de las mujeres en la transformación del sector energético.

En una industria tradicionalmente dominada por hombres, Grupo Saesa está redefiniendo el panorama mediante iniciativas y decisiones que impulsan la equidad de género y el liderazgo femenino. Hoy, el 20% de las posiciones de liderazgo están ocupadas por mujeres, y su dotación total femenina ha crecido 1,4 veces desde 2015.

María Dolores Labbé, Gerenta de Personas, sostiene que "al fomentar una cultura inclusiva, la empresa contribuye a la equidad, mejora su competitividad y su capacidad de adaptación en un entorno empresarial cada vez más global y dinámico. Creemos que el talento y las habilidades no dependen del género, sino de la capacidad y el compromiso de cada individuo".



María Dolores Labbé.

Promotores del cambio

Grupo Saesa es sponsor de Woman in Energy de WEC Chile, marco en el que

entrega una beca que, desde 2023, financia la participación en el programa de alguna mujer ligada al sector. Además, en su sexta edición, Grupo Saesa apoyará la participación de tres colaboradoras.

Asimismo, su alianza con Inspiring Girls permitió capacitar a 14 colaboradoras como speakers para escuelas básicas en La Araucanía y Los Lagos. Estas iniciativas le valieron a la empresa dos reconocimientos: "Impulso Mujeres Referentes 2024" y "Aliados para la Inspiración", en proyecto STEMos Inspiradas de Finning.

Además, 21 colaboradoras iniciaron una membresía semestral con Laboratorio+, plataforma que permite acceso a cursos, charlas y mentorías con profesionales de destacada trayectoria laboral en Latinoamérica.

"Nuevamente patrocinamos y tuvimos participación en Cumbre Mil Mujeres Más, esfuerzo conjunto que, desde la región de Los Lagos, fortalece el rol de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, impulsando el liderazgo y el

desarrollo personal", comenta la especialista.

Sensibilizar, concientizar y educar

En 2024, Grupo Saesa fortaleció su compromiso con la equidad de género mediante capacitaciones dirigidas a sus líderes internos. Un total de 182 colaboradores participaron en estas instancias de formación, contribuyendo a la promoción de una cultura organizacional más inclusiva.

Asimismo, el programa Mujeres con Energía completó su cuarto año de implementación, beneficiando a más de 1.200 emprendedoras desde Ñuble hasta Aysén con más de 570 horas de capacitación gratuita. Gracias al trabajo conjunto con AIEP y Sercotec, el programa se ha consolidado como un referente de colaboración público-privada.

Ahora, el propósito es "seguir creando una cultura inclusiva, donde todas las personas puedan desplegar su talento sin límite, contribuyendo al éxito de la compañía", concluye María Dolores Labbé.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

ACERA DESTACA A LAS MUJERES QUE LIDERAN LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Si bien la representación de mujeres en el sector energético en general sigue siendo baja, con un 21,3% de participación laboral femenina, de acuerdo con el estudio de Brechas de Género y Derechos Humanos en Energía 2024 del Ministerio de Energía, en energías renovables este porcentaje aumenta al 23%, ya que en el sector hay mayor amplitud de disciplinas profesionales y, junto con ello, mayores y nuevas oportunidades para el desarrollo de las mujeres en la industria.

“El desafío está en garantizar que las mujeres accedan a posiciones de liderazgo y toma de decisiones”, señala la directora ejecutiva de la Asociación de Energías Renovables y Almacenamiento (ACERA). Ana Lía Rojas.

La Asociación de Energías Renovables y Almacenamiento reconoció a las ejecutivas que están impulsando una mayor participación, así como a las organizaciones que están tomando acción en ese camino.

Precisamente desde la institución organizan año a año el reconocimiento “Mujer destacada ACERA”, buscando impulsar la visibilidad del liderazgo femenino en la industria. Un premio que no solo valora trayectorias individuales, sino que también motiva a las empresas a fortalecer sus compromisos en equidad de género.

Este año, el reconocimiento evolucionó con un proceso de nominación pública y votación popular, con más de 7 mil partici-

pantes. Los criterios de selección priorizaron el impacto de las candidatas en sus organizaciones y su contribución a la transición energética.

En la categoría “Mujer ACERA 2025” fueron reconocidas Pía Suárez, gerenta de asuntos públicos de Huawei y presidenta de la



Asociación de Mujeres en Energía de Chile, y Susana Morales, project acquisition & new business manager en Atlas Renewable Energy.

Por su parte, en “Reconocimiento a la Trayectoria” se premió a Marta Cabeza, superintendente de Electricidad y Combustibles, y a Susana Jiménez, presidenta de la CPC y exministra de Energía. Ambas han desempeñado roles clave en la modernización del sector, combinando experiencia técnica y política.

En “Iniciativa que Impulsa la Energía con Equidad”, Colbún fue distinguida por su “Programa Mujeres Trainee”, orientado a la formación de mujeres en mercado eléctrico y herramientas de gestión. En segundo lugar, la Agencia de Sostenibilidad Energética fue premiada por su “Curso de Iniciación a la Electromovilidad”, que entregó becas a mujeres en regiones como Antofagasta, Maule y Los Lagos.

“La amplia participación y el interés generado reflejan el creciente compromiso del sector con la equidad de género y la diversidad”, resalta Rojas sobre este reconocimiento que, además, busca incentivar a las nuevas generaciones a integrarse en esta industria en constante evolución.

PUBLIRREPORTAJE

Proyectos a escala humana generan impacto local positivo

La expansión de los medios de generación de pequeña escala, o pequeños medios de generación distribuida, PMGD, ha traído consigo avances y mejoras a nivel local que van más allá de la producción de electricidad.

Estas instalaciones, al estar diseñadas a escala humana y entregar energía cerca de los puntos de demanda, pueden interactuar de manera positiva con su entorno ambiental y social y crear oportunidades para las comunidades en las que se encuentran insertos.

“Los proyectos PMGD contribuyen al desarrollo de capacidades locales, por ejemplo, de ingenieros y técnicos eléctricos, instaladores de paneles solares, sistemas de seguridad, entre otros”, explica David Orellana, gerente general de Aediles, una plataforma que gestiona 47 proyectos en el país. “Creamos oportunidades de empleo a nivel local y contribuimos a la economía de las comunidades en las que se instalan los proyectos”, asegura.

La relación con la comunidad y el empoderamiento femenino son uno de los puntos focales de Aediles. En el trabajo en terreno



han observado de cerca el rol que juegan las mujeres en sus comunidades y ya no les sorprende que sean ellas quienes están detrás de la búsqueda de acuerdos y de soluciones concretas a problemas de la comunidad. “El apoyo de la comunidad es clave, no hay obra



que no se sustente en la gente – y el pilar de esa comunidad son las mujeres, y con quienes trabajamos para fortalecer el tejido social”, comenta Orellana.

Mary Rojas, presidenta de la junta de vecinos Los Maitenes en Illapel, ha visto de



cerca los cambios. El PMGD Cuz Cuz no sólo ha establecido lazos con la organización vecinal, que se han traducido en actividades que benefician a los niños de la localidad. Además, ha llevado electricidad a una comunidad que no la tenía: “Gracias a un convenio con la planta ahora hay luz en la casa de mi madre, es una persona mayor y era muy necesario para ella”.

Las preocupaciones de la dirigente son la delincuencia, drogadicción y seguridad de las personas y contar con suministro eléctrico le ayuda a paliar esas inquietudes. “No ha habido ningún inconveniente con los parques”, agrega Rojas.

Un poco más al sur, en San Felipe, Pamela Pinilla trabaja como guardia de seguridad en el PMGD Mauco. Es jefa de hogar y tiene tres hijos. “En lo personal, me ha entregado estabilidad económica y laboral, tranquilidad”, asegura. Para ella, este proyecto ha significado grandes beneficios para la zona: “Generan trabajo para las personas de la zona, pagan buenos sueldos y hay buen trato hacia nosotros”.



PATRICIA SALINAS, GERENTA DE VENTAS EN DARTEL ELECTRICIDAD:

Pionera del Liderazgo Femenino en el Mercado Eléctrico

Hoy, la participación femenina en Dartel Electricidad ha alcanzado un significativo 30% y sigue en aumento, un claro reflejo del impacto transformador que ha tenido el liderazgo de la Gerenta. Su éxito ha sido, en muchos sentidos, una inspiración para todas aquellas mujeres que hoy están incursionando en el mercado eléctrico y otras disciplinas tecnológicas.

En un mercado históricamente dominado por hombres, Patricia Salinas se ha destacado no solo por su vasta experiencia, sino también por ser una de las primeras mujeres en conquistar un espacio de liderazgo en la industria eléctrica chilena. Con más de 50 años de trayectoria en Dartel Electricidad, ella ha sido una precursora en un campo que, hasta hace poco, ofrecía pocas oportunidades para las mujeres. Actualmente, ocupa el cargo de Gerenta de Ventas, liderando con éxito un equipo clave para la compañía. Su nombre es sinónimo de trabajo y perseverancia en una historia de empoderamiento femenino dentro de un sector clave para el desarrollo económico y social del país.

Rompiendo Barreras

Cuando Patricia Salinas comenzó su carrera en la década de los 70, el mercado eléctrico era predominantemente masculino. En ese entonces, las mujeres se dedicaban a labores más operativas y enfrentaban grandes desafíos para acceder a distintas posiciones. Sin embargo, Patricia vio en esos obstáculos una oportunidad para demostrar que la pasión, el conocimiento técnico y comercial no tienen género. En este camino, el apoyo del fundador de la compañía, Don Julio Vidal Jiménez, fue fundamental. Él siempre tuvo un aprecio especial por el trabajo y la responsabilidad de las mujeres, reconociendo su valía y fomentando un entorno en el que pudieran sobresalir.

Desde sus primeros pasos en Dartel, ella demostró que su lugar estaba en la vanguardia de la industria. Con un trabajo constante, esfuerzo incansable y una determinación férrea, logró posicionarse como una de las mejores en su campo. Su capacidad para anticipar tendencias, adaptarse a nuevas tecnologías y ofrecer soluciones innovadoras no solo le permitió destacar, sino también la convirtió en un referente para otras mujeres que, al igual que ella, soñaban con abrirse camino en sectores tradicionalmente dominados por hombres. Ambos demostraron que, con trabajo duro y perseverancia, cualquier obstáculo puede superarse.

Hoy, la participación femenina en Dartel Electricidad ha alcanzado un significativo 30% y sigue en aumento, un claro reflejo del impacto transformador que ha tenido el liderazgo de Patricia. Su éxito ha sido, en muchos sentidos, una inspiración para todas aquellas mujeres que hoy están incursionando en el mercado eléctrico y otras disciplinas tecnológicas.



La historia de Patricia Salinas es mucho más que un relato de éxito profesional.

Impulso de Inclusión

A lo largo de su carrera, la Gerenta no solo ha sido una líder en términos comerciales, sino también en la promoción de la igualdad de género dentro de Dartel. Ha trabajado activamente para crear un ambiente inclusivo y diverso, donde las mujeres tienen la oportunidad de desarrollarse y ocupar roles clave en la toma de decisiones. Su liderazgo ha sido clave para demostrar que las mujeres pueden no solo participar, sino también liderar en campos tan complejos y competitivos como la energía.

Bajo su liderazgo, la compañía ha evolucionado de manera constante para mantenerse a la vanguardia del sector energético. La empresa no solo se ha consolidado como un líder en la distribución de pro-

ductos eléctricos, sino que ha ampliado su portafolio de soluciones hacia nuevos mercados clave, como las energías renovables, la automatización industrial, la seguridad electrónica, la conectividad, la eficiencia energética y la media tensión. Este enfoque innovador ha permitido a Dartel posicionarse como un actor clave en la industria chilena, y hoy la compañía se encuentra en una etapa de expansión internacional, con cinco sucursales en Perú, lo que refuerza su presencia en la región y su compromiso con el crecimiento global.

Legado de Innovación y Empoderamiento

La historia de Patricia Salinas es mucho más que un relato de éxito profesional. Es la historia de una mujer que ha roto barreras, liderado con valentía y visión, y demostrado que el liderazgo no tiene género. Su ejemplo ha sido clave para que muchas otras mujeres se animen a seguir sus pasos en un mercado tradicionalmente dominado por hombres. Hoy en día, más de 10 jefaturas y 2 gerencias en Dartel están a cargo de mujeres, un reflejo del avance que ha promovido Patricia a lo largo de su carrera. Su influencia como mentora ha abierto puertas para nuevas generaciones de mujeres, quienes, inspiradas por su ejemplo, pueden visualizar un futuro en el que ellas también ocupen los espacios de liderazgo que antes parecían inalcanzables.

A medida que la Gerenta continúa con su labor en Dartel, su legado trasciende los logros profesionales y empresariales. No solo ha sido una pionera en el mercado eléctrico, sino que ha dejado una huella en el rubro, inspirando a mujeres y hombres por igual a luchar por sus sueños y a nunca dejar de trabajar por un objetivo. Este legado de innovación y liderazgo tiene un componente familiar muy profundo, ya que el espíritu y los valores que Don Julio Vidal, dejó como pilar de la compañía, hoy viven en las manos de sus hijos. Así, la herencia se mantiene viva, guiando a la nueva generación a seguir transformando la industria, demostrando que en un mundo cada vez más diverso e inclusivo, el liderazgo igualitario, tiene un papel fundamental en la construcción y transformación del futuro.

Los Próximos 50 Años de Dartel Electricidad bajo el alero del Plan de Sostenibilidad

Dartel Electricidad, mirando hacia los próximos 50 años, se compromete a avanzar con un plan de sostenibilidad alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Este plan no solo busca un futuro más sostenible, sino que también reconoce la importancia del liderazgo femenino en cada una de las áreas clave. Los seis objetivos de la ONU en los que Dartel enfoca su estrategia de sostenibilidad son:

- Salud y Bienestar
- Igualdad de Género
- Energía Asequible y No Contaminante
- Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- Ciudades y Comunidades Sostenibles
- Alianzas para Lograr los Objetivos

Al integrar estos objetivos con un enfoque centrado en la inclusión y el empoderamiento de la mujer, Dartel Electricidad no solo promueve la sostenibilidad, sino también contribuye a la construcción de un futuro más equitativo y justo para todos. Tal como lo demostró Patricia Salinas, en los próximos 50 años, las mujeres seguirán siendo motor de cambio en cada uno de estos esfuerzos, garantizando que el desarrollo sostenible sea inclusivo y beneficie a toda la sociedad.

www.dartel.cl

Dartel Electricidad promueve la sostenibilidad y contribuye a la construcción de un futuro más equitativo y justo para todos.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“HOY EXISTE UNA PREOCUPACIÓN GENUINA POR INCORPORAR MÁS MUJERES A LA INDUSTRIA”

Yessica Sánchez es prevenciónista de riesgos y hoy se desempeña como coordinadora medioambiental de la compañía industrial y energética Metlen. Ahí, su misión es hacer que se cumpla el plan de gestión ambiental de esta firma que en agosto del año pasado inauguró su segundo parque fotovoltaico en la región de Coquimbo.

“Dentro de mis tareas está verificar que se cumpla la protección de la flora y fauna. Nos preocupamos de proteger cada una de las especies que habitan el lugar”, ejemplifica.

Yessica asegura que la sostenibilidad es un tema trascendental para ella y que también se ha convertido en su preocupación diaria. De hecho, en su casa instaló paneles solares y aprendió a cuidarlos viendo videos, instructivos y manuales. “Este tipo de mecanismos no solo aportan a la economía del hogar, sino que

La coordinadora medioambiental de la empresa Metlen, Yessica Sánchez, señala que a pesar de que todavía existen barreras, se han implementado cambios que están impulsando la contratación femenina en el sector energético.

POR SOFÍA PREUSS



también contribuyen al cuidado ambiental”, indica.

Con el reciente término de la construcción del parque solar Tamarico, su próximo objetivo es el nuevo proyecto ubicado en Colina, donde ejercerá como encargada de medio ambiente,

permisos y comunidades.

Desde su rol como participante de la Asociación de Mujeres en Energía, también se permite analizar sobre los desafíos del país y de la industria en temas de equidad. Señala que todavía existen barreras en el mercado

laboral, lo que repercute en que aún sea complejo alcanzar cargos de alta dirección. “Es un proceso de cambio, que no es tan rápido, pero cada día más mujeres nos estamos capacitando para ocupar cargos de mayor responsabilidad”, sostiene.

Actualmente, los reclutamientos son más inclusivos y los procesos de selección se preocupan de evitar los sesgos de género, asegura. Asimismo, destaca que varias compañías del sector han incorporado en mayor medida la flexibilidad, con trabajo remoto y horarios adaptables, por ejemplo. “Hoy existe una preocupación genuina por incorporar más mujeres a la industria. Hay grupos de apoyo, de mentorías y ferias que

tienen ese foco”, afirma Sánchez.

Según define, si bien la participación femenina en el sector energético aún no es tan alta, su progreso ha sido “tremendo”. Dice que hace 10 años era poco común que estuvieran conduciendo en las obras de construcción, situación que hoy es diferente. “Vemos directoras de proyectos o gerentas de proyecto y eso era algo que antes no se veía. Cada vez estamos en más igualdad en términos de capacidades académicas, hoy las mujeres pueden elegir qué estudiar y participar en áreas donde antes no era común verlas (...) y estoy convencida de que en muy poco tiempo estaremos mucho más presentes en esta y otras industrias”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE

APORTANDO HACIA UNA INDUSTRIA ENERGÉTICA INCLUSIVA:

Atlas Renewable Energy impulsa la formación en terreno a través de la colaboración con programa “SolMujer”

En su compromiso con la inclusión y la promoción de más y mejores talentos para el sector, Atlas se unió al proyecto que tiene como objetivo capacitar a mujeres en la instalación y mantenimiento de paneles fotovoltaicos, mediante talleres en la primera central solar de gran escala de la Región Metropolitana, Quilapilún.

Atlas Renewable Energy fue parte del proyecto “SolMujer: Transformando con Energía Renovable”, que capacita a mujeres en la instalación y mantenimiento de paneles solares, en el marco de su colaboración con la Organización Transformando Vidas (OTV), que apoya a la población migrante con acompañamiento psicológico y capacitación. El área ESG de Atlas en Chile, reconocida con diferentes premios por su gestión y compromiso, tras conocer la iniciativa decidió sumarse a ella para fortalecer así la formación de



estas mujeres, vinculándolas con la industria.

Como parte del programa, Quilapilún, primera central solar de gran escala de la Región Metropolitana, recibió a 40 mujeres pertenecientes a la iniciativa, donde pudieron ver el funcionamiento de la planta, como también conocer sobre las acciones medioambientales y comunitarias desarrolladas por la compañía. Atlas mantuvo un acompañamiento activo durante su proceso de formación, el cual culminó en una ceremonia de graduación, donde Atlas donó herramientas esenciales para facilitar la inserción laboral de las



egresadas.

“Fue una experiencia maravillosa. La industria energética sigue siendo predominantemente masculina, pero hay muchas mujeres con gran potencial que desean ser parte. Con ‘SolMujer’ buscamos capacitarlas para que puedan incorporarse al sector y la colaboración con Atlas ha sido fundamental para proporcionar conocimientos y experiencia de primera mano”, explica Kisbel Sánchez, presidenta y fundadora de OTV.

Por su parte, Javier Palacios, director ESG de Atlas, destaca la importancia de la iniciativa:

“Creemos en el poder transformador de las energías renovables no solo para el medioambiente, sino también para las comunidades. Esta visita refuerza nuestro compromiso con la equidad de género y la inclusión en la industria”.

Tras los talleres prácticos, Atlas participó en la presentación del proyecto ante el Alto Comisionado de ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados, Filippo Grandi. “Es clave ampliar

las alianzas y lograr un trabajo en conjunto, que incluya a empresas privadas como Atlas, para lograr resultados como los de esta iniciativa”, comenta la autoridad.

A través de esta colaboración, -que se suma a otras iniciativas que está implementando la compañía como el programa “Somos parte de la misma energía”, enfocado en capacitar mujeres en la construcción de sus centrales en América Latina-, Atlas refuerza su compromiso con la equidad de género y el desarrollo sostenible, impulsando una transición energética justa.



IMPULSANDO EL TALENTO FEMENINO Y SU INCORPORACIÓN A LA INDUSTRIA ENERGÉTICA NACIONAL:

EnfraGen Chile alcanzó el 37% de mujeres en altos cargos



EnfraGen Chile siempre ha destacado por sus diversas iniciativas para lograr no solo una mayor integración de mujeres al interior de la compañía, sino también para desarrollar el talento y capacidades de sus profesionales.

- En 2024 la compañía empezó un viaje de consolidación de marca con un fuerte compromiso con la sostenibilidad y la excelencia operativa en América Latina, donde la presencia femenina en roles de liderazgo ha sido clave para alcanzar los diferentes objetivos.

En los últimos años el sector energético ha realizado diversos esfuerzos tanto gubernamentales como de las empresas privadas para incrementar la presencia femenina en sus equipos de trabajo. De acuerdo con el estudio "Mujeres & Energía", realizado por World Energy Council (WEC Chile) y Deloitte, en colaboración con el Ministerio de Energía, en 2019 se registró que la participación de mujeres en el sector llegaba a un 23%, lo que, si bien refleja un avance, también demuestra que es necesario impulsar con mayor fuerza su incorporación en la industria energética nacional.

EnfraGen Chile siempre ha destacado por sus diversas iniciativas para lograr no solo una mayor integración de mujeres al interior de la compañía, sino también para desarrollar el talento y capacidades de sus profesionales.

Actualmente el 37% de sus altos cargos está compuesto por mujeres, quienes lideran diversas áreas. A ello se suma la incorporación de dos operadoras al equipo del Network Operations Center (NOC), que trabajan en el monitoreo 24/7 de las plantas generadoras de la empresa, siempre disponibles para atender contingencias y momentos críticos del Sistema Eléctrico Nacional.

Jose Arosa, CEO de EnfraGen Chile, comentó que "hemos avanzado significativamente para fomentar la participación de más mujeres en nuestra empresa. El liderazgo femenino está impulsando el cambio cultural dentro de nuestras organizaciones e inspira a nuevas generaciones a apostar por el desarrollo de sus carreras en el sector energético".

Uno de los hitos más recientes llevado a cabo por EnfraGen Chile, es el trabajo con



Planta solar fotovoltaica Anakena, en la Región de Coquimbo.

Woom Up, plataforma digital de mentorías y networking que busca proyectar el desarrollo profesional y avanzar en la equidad de género en las empresas. Durante el mes de marzo, realizarán diferentes talleres en torno a temáticas tales como desarrollo de carrera, autoconocimiento y definición de objetivos profesionales y herramientas para potenciar sus redes de contactos, donde participarán más de 40 profesionales.

Javiera Vásquez, Gerente de Asuntos

Públicos de la compañía, directora de WEC Chile y Embajadora de Women in Energy, destacó que "he visto la necesidad de aumentar la presencia de mujeres en nuestro rubro, no solo como algo deseable, sino imprescindible para el futuro de la industria. Desde EnfraGen Chile, hemos realizado un trabajo constante para impulsar el talento femenino y su incorporación al sector energético nacional y nuestro compromiso es continuar en esta senda".

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

CÓMO EL PROGRAMA SPEAKERS DE LA FUNDACIÓN INSPIRING GIRLS ESTÁ IMPULSANDO A MUJERES REFERENTES A CONTAR MEJOR SUS HISTORIAS

Desde que lo implementaron, en 2018, en la organización notaron que muchas mujeres, aún teniendo un gran recorrido profesional, sufrían del llamado síndrome del impostor. Los resultados han ido cambiando con los años. Aquí, cuentan cómo han ayudado a un grupo de profesionales a trabajar en su relato personal para que puedan compartirlo con otras niñas y jóvenes e inspirarlas. POR MACARENA PACULL

Con el objetivo de impactar la vida de niñas de diferentes colegios de la Región Metropolitana, la fundación Inspiring Girls conformó hace varios años un programa llamado Speakers, para preparar a mujeres cuya historia sea valiosa e inspiradora para contar y llevarlas a visitar escuelas a lo largo del país, que entreguen inspiración, ayuden a



PUBLIRREPORTAJE



E2BIZ:

Investigación aplicada de excelencia y compromiso con la equidad de género

Con más de una década de trayectoria en investigación aplicada, E2BIZ se posiciona actualmente como un socio clave para aquellas empresas y organizaciones que buscan ser líderes en un entorno cada vez más exigente. En dicho camino de transformación, esta empresa tiene la convicción de que la equidad de género es un compromiso ético, pero también un pilar estratégico para la innovación y la competitividad.

En un escenario de transición energética, E2BIZ se ha consolidado como un socio clave para las organizaciones que necesitan soluciones de descarbonización, gestión de riesgos climáticos y estrategias en energía sostenible.

E2BIZ ha fortalecido su experiencia en sostenibilidad y energía, asesorando a empresas e instituciones en la optimización de sus modelos de negocio frente a los desafíos ambientales y regulatorios. Desde el diseño de estrategias de economía circular y NetZero hasta la integración del hidrógeno verde y combustibles sostenibles, la compañía ofrece herramientas y análisis para que las empresas tomen decisiones



informadas y rentables.

En este camino hacia la transformación, para E2BIZ la diversidad es un factor clave. Constanza Yunis, socia y gerente de Operaciones de E2BIZ, afirma: "Nuestro equipo de especialistas, compuesto por mujeres y hombres en igualdad de condiciones, refleja la convicción de que las soluciones más eficaces provienen de equipos diversos y altamente calificados".

Hoy, en el marco del Día Internacional de la Mujer, E2BIZ reafirma su compromiso con la inclusión y el liderazgo femenino en el sector energético.

<https://e2biz.cl>

energía Mujeres



Conoce aquí los resultados del estudio

BRECHAS DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR ENERGÉTICO



ESCANEA EL CÓDIGO CON TU CELULAR

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

65% HA EXPERIMENTADO UN AUMENTO EN LA VISIBILIDAD EN REDES COMO LINKEDIN.

78% DE LAS PARTICIPANTES REPORTÓ HABER MEJORADO SU CONFIANZA PARA ASUMIR ROLES DE LIDERAZGO O HABLAR EN PÚBLICO.

las niñas a encontrar su vocación y las animen a soñar sin límites.

A partir de esa experiencia, la organización realizó un estudio el año pasado, junto a la consultora Barrio +F, para revisar cómo el programa Speakers ha influido en la evolución de habilidades comunicacionales, liderazgo y sentido de pertenencia de las participantes. Los resultados revelaron un pano-

rama alentador pero desafiante en el camino hacia la equidad de género y el empoderamiento femenino.

“Es primera vez que se realiza una medición que permite tener la mirada sobre la evolución personal que vive una mujer que decide resignificar su historia y compartirla con adolescentes como modelo de rol”, cuenta la presidenta de Inspi-

ring Girls Chile y líder de desarrollo regional Latam, Macarena Salosny.

A la fecha se han desarrollado 20 versiones del programa y han participado aproximadamente 280 mujeres. Cada generación tiene entre 8 a 20 participantes. Desde que lo implementaron, en Inspiring Girls notaron que muchas, aún teniendo un gran recorrido profesional, tenían el llamado síndrome del impostor, ese que sufren personas exitosas, con un buen trabajo y trayectoria, pero sienten vergüenza de hablar de sus propios logros porque creen que solo es cosa de suerte o que no lo merecen.

“Por eso diseñamos espacios seguros. En nuestro bootcamp, las participantes trabajan de manera intensiva en su relato personal y habilidades de comunicación”, comenta la directora de Proyectos y Alianzas de la organización, Natalia Castro.

Zoom a las cifras

El análisis más reciente del impacto y alcance de Speakers contó con la participación de 22 de las 40 mujeres que inicialmente se inscribieron, proporcionando información valiosa sobre el impacto del programa en su desarrollo personal y profesional.

Salosny y Castro cuentan que uno de los datos más relevantes es

que el 71% de las participantes del programa tiene uno o más hijos, lo que refuerza la tesis de que la maternidad no es una barrera.

Otro de los hallazgos tiene que ver con el aumento en la autoconfianza y el desarrollo del liderazgo de las participantes. “Se observó un incremento en su percepción de seguridad al compartir su historia, tomar la palabra en espacios públicos y asumir roles de liderazgo en entornos profesionales y comunitarios”, asegura Salosny. Castro acota que el 62% de las participantes sintió que enfrentaba barreras internas para compartir su testimonio antes de ingresar al programa. Sin embargo, tras completar el proceso, el 90% de las mujeres declaró sentirse más segura al comunicar su mensaje y enfrentar nuevos desafíos profesionales.

“Las participantes manifiestan sentirse capaces de expresar sus opiniones y emociones de manera asertiva, tanto en situaciones placenteras como displacenteras. Este resultado indica un nivel saludable de autoconfianza y madurez emocional en la comunicación laboral. Además, el hecho de que las participantes se sientan capaces de manejar su lenguaje no verbal y tono de voz durante la comunicación sugiere un alto grado de autoconciencia y habi-

lidad para adaptarse a diferentes contextos comunicativos. Esta capacidad para regular aspectos no verbales de la comunicación es crucial para transmitir mensajes de manera efectiva y establecer relaciones laborales positivas”, señala el informe.

En cuanto a la evolución en la percepción sobre equidad de género en el liderazgo, el 70% de las participantes declaró sentir más comodidad y seguridad al trabajar con colegas hombres, aunque todavía persisten desafíos en la comunicación inclusiva en contextos desconocidos.

Salosny y Castro enfatizan que el liderazgo femenino se fortalece cuando se generan espacios de visibilidad y acción. Algunas de las estrategias más efectivas que han identificado incluyen mentoría y redes de apoyo, considerando que el 88% de las participantes destacó la importancia del networking y el respaldo entre mujeres para fortalecerse.

Ambas dicen que el programa ha demostrado que desarrollar la comunicación asertiva y la capacidad de inspirar es clave para generar impacto. “Cuando una mujer se atreve a contar su historia y a ocupar un espacio de liderazgo, inspira a muchas más a hacerlo”, concluyen.

PUBLIRREPORTAJE

EFE Trenes de Chile: Liderazgo, Equidad e Inclusión

Uno de los grandes logros recientes de la empresa es su certificación a nivel nacional en la Norma Chilena NCh3262:2021, consolidándose como referente en equidad de género y conciliación.

Conectando con su propósito EFE Trenes de Chile desarrolla mediante su cultura organizacional espacios de trabajo saludables y equitativos, reforzando un liderazgo adaptativo y convocante, no solo para alcanzar los objetivos estratégicos sino también para avanzar en el desarrollo de un Chile más sostenible e inclusivo.

Luego de un arduo trabajo interno, en 2024 la empresa alcanzó la certificación a nivel nacional en la Norma Chilena NCh3262:2021 Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

“En EFE Trenes de Chile, ponemos al centro de nuestra gestión a las personas y sentimos orgullo de este hito de certificación de la norma, que refleja el compromiso, la transformación cultural y el avance a espacios más diversos e inclusivos, donde cada persona pueda desplegar su máximo potencial, conectar con nuestro propósito empresa y consolidarnos como referentes en equidad de género y conciliación



Jacqueline Herrera, gerente de Personas y Organización EFE Trenes de Chile.

en la industria de Transporte”. Indica Jacqueline Herrera Orrego, gerente de personas EFE Trenes de Chile.

En la compañía se ha avanzado también con otras iniciativas, como el programa de Liderazgo Femenino “Ferroviarias que Inspiran”, el que va



Tania Pérez Ramírez, Maquinista EFE Trenes de Chile

para su tercera edición. Entre las versiones 2023 y 2024, han participado un total de 48 mujeres, de las cuales 18 han tenido crecimientos en la organización (38%).

EFE Trenes de Chile, sin duda, va por el camino correcto: a la fecha existe un Comité de Personas tripartito (directorio, trabajadores, administración), cuyo propósito es fortalecer la estrategia gestión de personas, el bienestar integral, promoviendo políticas, prácticas y

principios que promuevan ambientes de trabajo saludables, que fortalezcan la resiliencia y capacidad adaptativa de los equipos, junto a un liderazgo positivo y orgullo ferroviario, que son las competencias claves para alcanzar los objetivos estratégicos y conectar Chile con su mejor futuro.

Bienestar Integral:

- 70% de la dotación tiene jornada de 42,5 horas semanales.
- Banda flexible de inicio y término de jornada en áreas de apoyo y sistema híbrido de trabajo.
- 37% de cargos ejecutivos del grupo EFE son ocupados por mujeres.
- Beneficio de cobertura en jardín infantil hasta los 5 años de edad. Considera hijas e hijos en adopción.
- 65% de nuevas posiciones 2024 se han realizado a través de movilidad interna.
- Tiempo libre: cambio de casa, cumpleaños, consultas médicas, entre otras.
- 142 trabajadores/as capacitados a nivel nacional en primeros auxilios psicológicos.
- Acceso a todo el personal en telemedicina, para atención psicológica, nutricional y asesoría deportiva.
- 156 trabajadores/as de cargos críticos certificados en Chile Valora en Competencias Laborales: maquinistas, ayudantes de maquinistas y controladores de tráfico.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LOS CARGOS DE PRIMERA LÍNEA SIGUEN ESTANDO MAYORITARIAMENTE OCUPADOS POR HOMBRES”

Actualmente, las mujeres representan el 35% de los puestos de trabajo en la salmonicultura. Aunque esta cifra está por debajo de la participación femenina en el país (39%), supera la de otros sectores productivos relevantes, como la minería (14%) y la construcción (12%).

Como da cuenta la gerente de estudios y proyectos de SalmonChile, Marcela Bravo, las áreas con mayor presencia de mujeres son medio ambiente y legal (57%); corporativas, personas, sostenibilidad y comunicaciones (56%); y plantas de proceso (48%). Sin embargo, en los centros de cultivo en agua de mar, su participación es de solo 7%, lo que evidencia una brecha significativa. En cuanto a liderazgo, solo el 9% de las gerencias de primera línea y el 20% de los directorios de empresas productoras de salmón están ocupados



La baja representación de mujeres en áreas operativas y centros de cultivo en agua de mar en la salmonicultura se ha ido revirtiendo de a poco, con el trabajo de la Mesa de Equidad de Género del Salmón, creada en 2021. La gerente de estudios y proyectos de SalmonChile, Marcela Bravo, explica lo que viene.

POR RITA NÚÑEZ B.

por mujeres.

-¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las mujeres para ingresar y desarrollarse en la industria?

-Uno de los principales desafíos sigue siendo la barrera cultural, que históricamente ha limitado la participación femenina en áreas operativas y estratégicas. También persisten dificultades en la conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que puede afectar el desarrollo profesional en ciertos roles dentro del sector.

-¿Existen casos de éxito o ejemplos de mujeres que han logrado posiciones de liderazgo en el sector?

-En esto aún enfrentamos desafíos importantes. Si bien hay casos destacables de mujeres liderando áreas estratégicas, los cargos de primera línea siguen estando mayoritariamente ocupados por hombres. El compromiso de las empresas es claro, pero

para lograr cambios sostenibles necesitamos seguir fortaleciendo la formación de talento femenino y fomentando una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad en todos sus niveles.

-¿Cuáles son los próximos pasos o metas en términos de equidad de género en la salmonicultura chilena?

-Algunas medidas clave incluyen acciones como seguir asegurando espacios adecuados para las trabajadoras, implementar políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, garantizar igualdad de oportunidades en reclutamiento y promoción, y fortalecer el desarrollo profesional de las mujeres con programas de capacitación y mentoría.

Muy importante también es dar a conocer la industria y las oportunidades laborales que tienen las mujeres en ella, lo cual hemos estado haciendo en liceos e institutos técnicos.

PUBLIRREPORTAJE

BUNZL LATAM:



Fortaleciendo la Diversidad, Equidad e Inclusión para un Futuro Sostenible

En Bunzl LATAM, la diversidad y la equidad son pilares estratégicos que sustentan su cultura organizacional e impulsan su éxito a largo plazo.

Reconocida con el premio “Impulso Mujeres Referentes 2024”, de Inspiring Girls Chile, debido a su compromiso con la inclusión y el empoderamiento femenino, Bunzl LATAM promueve un entorno inclusivo e inspirador, alineado con sus valores corporativos de respeto, integridad, trabajo en equipo y colaboración.

Entre las iniciativas más impactantes se encuentra el Programa de Liderazgo Femenino Empowering Women de Bunzl, desarrollado en 2021 en colaboración con la Pontificia Universidad Católica de Chile. “Este programa representa un hito en nuestro compromiso con el empoderamiento femenino, proporcionando herramientas prácticas para el autoconocimiento, el desarrollo personal y la preparación de las mujeres para asumir posiciones de liderazgo en un entorno corporativo desafiante”, indica Rocío Trejo, HR Director Bunzl LATAM.

Desde 2021, más de 100 mujeres de Bunzl



Rocío Trejo,
HR Director
Bunzl LATAM.

LATAM han participado en esta formación y el 28% de ellas ha sido promovido a puestos de liderazgo. “Nuestro objetivo es seguir promoviendo y fortaleciendo una cultura inclusiva que beneficie tanto a nuestros negocios como a nuestra estrategia, impulsando un pensamiento estratégico y diverso”, comenta Rocío Trejo.

Otras iniciativas destacadas son: Comité de Mujeres Bunzl LATAM, Conferencia Inspiring Women LATAM, Programa de Mentoría Reversa, Alianza con Inspiring Girls Chile.

PUBLIRREPORTAJE



Las científicas UCSC que desafían lo imposible

En laboratorios, aulas y terrenos de investigación, hay mujeres que están cambiando el mundo. Son académicas, investigadoras, exploradoras del conocimiento que, desde la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC), están abriendo caminos en ciencias sociales, biológicas, educación y matemáticas.

Gracias al compromiso y todo el trabajo que se realiza en la UCSC y el apoyo del “Proyecto InES de Género” de la ANID, la equidad ya no es un sueño, es una estrategia en acción: más liderazgo femenino en STEM, más acceso a fondos, más proyectos de alto impacto. Las cifras lo confirman: en 2024, 52 académicas y académicos de la UCSC fueron reconocidos por su aporte a la investigación en temáticas de género y/o con perspectiva de género.

“Más mujeres están liderando investigaciones, obteniendo financiamiento y desarrollando proyectos innovadores que responden a los desafíos de nuestra sociedad. Estos resultados demuestran que el cambio es posible cuando



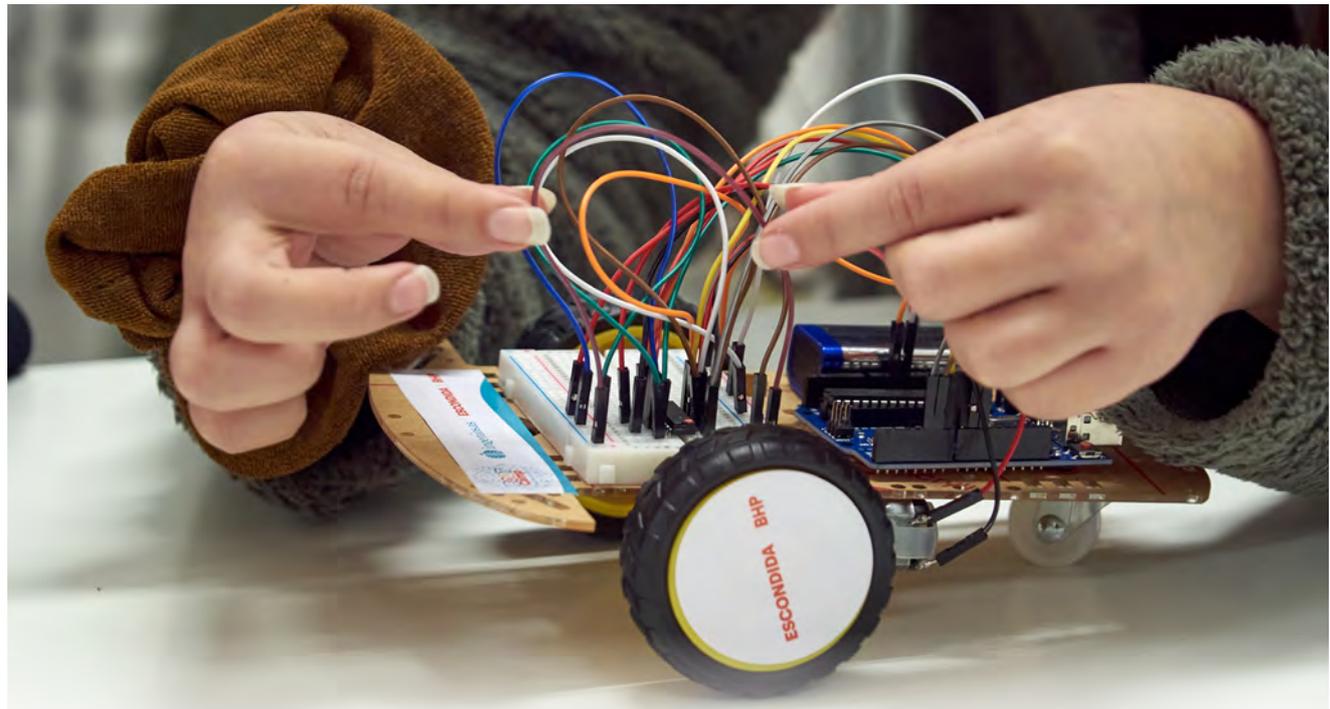
se trabaja con compromiso y visión de futuro”, afirma la Dra. María Graciela Badilla, directora de Investigación y del “Proyecto InES de Género”.

Con estos avances, la UCSC reafirma su compromiso con la equidad de género en la academia, impulsando un ecosistema de investigación más justo e inclusivo para las futuras generaciones.

MUJER Y MINERÍA

Escondida | BHP posiciona a Antofagasta como ciudad de formación STEM

- Más de 7 mil niñas y adolescentes han sido parte de los diversos programas que conforman el plan de generación de capacidades con enfoque de género de la compañía. Esto, en el marco de los compromisos de balance de género que tiene Escondida | BHP, que actualmente alcanza un 43,4% de participación femenina, con más de mil 600 mujeres como parte de su dotación directa.



En Chile, la participación femenina en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) sigue siendo una de las más bajas de la OCDE. En promedio, solo 1 de cada 4 estudiantes en estas carreras es mujer. A modo de ejemplo, entre 2017 y 2019, en la Universidad de Antofagasta y la Universidad Católica del Norte, la matrícula femenina fue solo del 26%, donde algunas carreras incluso no tuvieron presencia femenina.

Para enfrentar esta realidad y conducir soluciones, Escondida | BHP ha formado alianzas con entidades públicas, privadas y educativas –desde colegios hasta universidades–, para fomentar la participación y trayectoria de niñas, adolescentes y mujeres en STEM.

“A nivel país, la minería es una de las áreas donde buscamos mayor inclusión y nuestros programas impulsan oportunidades en áreas clave de nuestro quehacer. Actualmente, Escondida | BHP tiene un 43,4% de mujeres en sus filas, el doble del promedio de la industria. Estamos trabajando con la vista puesta en el futuro: aspiramos a que la fuerza de trabajo de Escondida del mañana en gran parte provenga de las jóvenes que participan en estos programas y de la Región de Antofagasta”, explica Pablo Pisani, vicepresidente de Asuntos Corporativos y Comunicaciones de Escondida | BHP.

Programas en acción

Desde 2021, el programa Ingeniosas, desarrollado junto a la fundación homónima, ha apoyado a más de 4 mil niñas y adolescentes de 8 a 16 años. Su objetivo es acercarlas a la ciencia, presentándoles modelos a seguir para que consideren las STEM como una opción de desarrollo personal y profesional.

Más del 60% de las beneficiadas provienen de contextos vulnerables. Catalina Chirino, de 16



Catalina Chirino, Programa Ingeniosas



Elena Quiñones, Programa STEM+Género



Valentina Castillo, Programa Liqcau



Pablo Pisani, vicepresidente de Asuntos Corporativos y Comunicaciones Escondida | BHP

años y participante desde hace tres, quiere estudiar biotecnología. “Lo que más me gustó de este programa fue como promovían cambiar las cosas por medio de cosas tan básicas como enseñar con un poco más de dinamismo para generar más interés en las niñas. Este programa me ha permitido conocer mujeres que trabajan en ciencia y me motiva a seguir este camino”.

Otro programa clave es STEM+Género, realizado en conjunto con la startup chilena EdTech Lab4U, que no solo capacita a estudiantes, sino también a docentes de ciencias en Antofagasta. Desde 2022, ha formado 11 profesores y alcanzado a más de 2 mil estudiantes de séptimo a cuarto medio. “El programa me permitió experimentar en el laboratorio, no solo aprender teoría”, comenta Elena Quiñones, alumna participante.

Liqcau, que en lengua kunza significa “mujer”, es otro programa impulsado desde el 2019, en este caso del Consorcio HEUMA (Universidad Católica del Norte y Universidad de Antofagasta) y que cuenta con apoyo de BHP y el Gobierno Regional. Su objetivo es fortalecer la inclusión femenina en STEM en la Región de Antofagasta

por medio de siete ejes de acción: talleres, mentorías, formación docente, campañas de difusión y estudios de género. A la fecha, ha logrado hitos como la creación del Premio Regional Mujer Referente STEM, la certificación de más de 62 estudiantes y 75 mentoras, y la capacitación de docentes mediante el Diplomado en Educación STEM con Perspectiva de Género. Valentina Castillo, ingeniera en control de procesos y egresada de Liqcau, hoy trabaja en Escondida | BHP, y señala que su principal motivación para participar el programa “fue acercarse a las futuras generaciones, mediante la experiencia, a la industria minera. Fue brindarles un poco de realidad a lo que ya estaban conociendo o iban a conocer en la universidad, hacerles saber que su talento y conocimiento es fundamental para seguir contribuyendo al desarrollo y optimización de la industria actual”.

En este contexto, Pisani agrega que “el futuro tiene que ser diverso e inclusivo. Esperamos que desde Antofagasta, surjan las futuras ingenieras, científicas y lideresas que impulsarán la innovación y el desarrollo de la industria minera y del país”.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

NCH3262: SIGUE AVANZANDO LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La implementación de la norma NCh3262 sigue avanzando a paso firme. Las más diversas entidades, tanto públicas como privadas, ya han aplicado este estándar que establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión destinado a promover la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el mundo del trabajo.

La subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, Luz Vidal, resalta que incorporar esta norma entrega una gran oportunidad para que las organizaciones laborales identifiquen y visibilicen brechas, barreras e inequidades de género que pudiesen existir en su interior. De igual manera, precisa que el poder contar con esta información permite generar acciones que apunten a su abordaje y a la mejora de esas condiciones y que, por lo tanto, se trata de una estructura que se instala, permite promover un cambio de cultura y constituye un factor de innovación social, así como una optimización de la gestión basada en las personas.

Según cifras actualizadas a enero de este año, son diversas las instituciones y empresas que han avanzado de manera significativa en la implementación de la NCh3262: a nivel de organizaciones públicas, son 32 las que han obtenido esta certificación,

Esta certificación no solo está contribuyendo a lograr una sociedad más justa y equitativa, sino que también ofrece ventajas competitivas y prepara a las organizaciones para enfrentar nuevos desafíos, ayudando a mujeres y hombres a equilibrar sus diferentes roles.

POR ARMÉN FICA

cifra que llega a 127 entidades privadas. Además, nueve públicas y 80 privadas han logrado el sello Igualdad Conciliación, reconocimiento que entrega el SernamEG a todas las organizaciones que hayan instalado el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal.

Cambio cultural

El interés de los sectores público y privado ha impactado en las diferentes culturas organizacionales del país, sobre todo considerando que pertenecen a una amplia variedad de regiones y que han adoptado este sistema como una herramienta estratégica orientada a mejorar y fortalecer su compromiso con la equidad.

Una de las empresas que han implementado la norma NCh3262 es WOM, que logró la certificación en 2022 y la revalidó en 2023 y 2024. "Lo anterior nos llena de

orgullo, dado que confirma que en WOM nos preocupamos de la conciliación y equilibrio entre la vida profesional y personal, que fomentamos la participación equilibrada de mujeres en todos los niveles de la organización y que no hemos ocupado de que no exista ningún tipo de brecha", subraya Bárbara Parejas, directora de valor humano de WOM Chile, quien agrega que "creemos con convicción que la participación de mujeres en roles de toma de decisión contribuye a mejorar los resultados".

Sectores clave

En este marco, la presidenta ejecutiva de Comunidad Mujeres Emprendedoras de Chile y vicepresidente de G100, Johanna

Reyes, revela que los sectores que registran mayores avances en esta materia son los de tecnología y telecomunicaciones, ya que son conocidos por su naturaleza innovadora y competitiva. A raíz

de ese ejemplo muchas empresas han comenzado a activar políticas inclusivas como una forma de atraer y retener el talento.

"Otros rubros destacados son las fintech, la banca y las financieras, ya que están tomando la delantera en la implementación de políticas. Un estudio de McKinsey concluyó que las empresas con altos niveles de diversidad de género en sus equipos de liderazgo son un 21% más propensas a superar sus márgenes de ganancia. Un conjunto de iniciativas que también ayudan a visibilizar diferentes talentos en múltiples sectores donde actualmente estamos trabajando las mujeres", puntualiza.

La profesional añade que el área de la salud y el bienestar

una mayor diversidad, lo que ha llevado a un aumento en la representación de mujeres en puestos clave. Según una encuesta del Ministerio de Salud, el 45% de las entidades del sector ha incrementado la representación femenina en liderazgo", destaca.

Ante este escenario, la profesional prevé que sean cada vez más las entidades de los más diversos sectores las que adopten la NCh3262.

"Un estudio de la Cámara de Comercio de Santiago arrojó que antes de la implementación de la norma solo el 14% de las empresas contaban con mujeres en posiciones de liderazgo. Tras adoptarla, ese porcentaje aumentó a 28% en tres años. Investigaciones sugieren que las



La subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, Luz Vidal, resalta que incorporar esta norma entrega una gran oportunidad para que las organizaciones laborales identifiquen y visibilicen brechas, barreras e inequidades de género que pudiesen existir en su interior.

también ha alcanzado progresos significativos, especialmente en términos de liderazgos femeninos.

"Las organizaciones de este ámbito están reconociendo la relevancia de tener en su equipo

organizaciones que adoptan políticas de género formalizadas reportan un aumento del 15% en la satisfacción laboral, siendo la diversidad un factor clave en este crecimiento", enfatiza.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

LIFE

¿Por qué es importante para las empresas avanzar en conciliación?

La subsecretaria Luz Vidal plantea que existen diferentes factores que han contribuido a promover el avance de la NCh3262. En primer lugar, enfatiza que demuestra un compromiso institucional con la equidad de género y la inclusión, ya que, como bien se establece en la definición de este estándar, es de carácter voluntario y el tomar la iniciativa y asumir un compromiso de ese nivel requiere un esfuerzo conjunto y especialmente significativo.

“Aplicar este sistema y acciones también conlleva múltiples beneficios en materias de retención y atracción de talento humano, que finalmente contribuye tanto en el desarrollo de las personas a nivel de competencias, conocimiento y perfeccionamiento, como de igual manera a mejorar el nivel de competitividad y/o funcionamiento que tiene la organización laboral, ya sea pública o privada”, subraya.

“La implementación de la NCh3262 no solo aporta a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, sino que también ofrece ventajas competitivas a las organizaciones que deciden aplicarla y las prepara para enfrentar los desafíos futuros en materia de gestión de personas y responsabilidad social”, proyecta.

Las oportunidades que ofrece la implementación de la norma

Según el Ministerio de la Mujer y la Equidad de género, implementar la norma ofrece una serie de ventajas:

Mejora en la retención y atracción del talento: al promover un ambiente laboral equitativo e inclusivo, las organizaciones pueden sumar a profesionales talentosos que valoran la igualdad de oportunidades y, por lo tanto, que deseen formar parte de una entidad que coincida con sus propios valores.

Incremento de la productividad: la creación de equipos de trabajo diversos y la promoción de prácticas equitativas pueden conducir a una mayor motivación y lealtad del personal, lo que se puede traducir en un aumento de la eficiencia y la eficacia.

Mejora de la imagen corporativa: las organizaciones que adoptan esta norma proyectan responsabilidad social y compromiso con la equidad de género, lo que puede fortalecer su reputación dentro del mercado.

Alineación con estándares internacionales: la certificación en la norma NCh3262 permite a las organizaciones alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, específicamente con el ODS N°5, que guarda relación con la igualdad de género.

PUBLIRREPORTAJE

FUE UNA DE LAS PRIMERAS ORGANIZACIONES EN CERTIFICARSE EN LA NORMA CHILENA 3262:

Bechtel alcanza un 25 % de participación femenina en Chile

Fomentar un espacio de trabajo donde todas las personas se sientan acogidas y respetadas, es una acción permanente de Bechtel, que en el año 2023 fue una de las primeras 100 compañías en certificarse en la Norma Chilena 3262, y una de las pioneras en la industria de la minería, obteniendo el Sello Iguala Conciliación.

“En Bechtel abrazamos el sistema de gestión de la Norma Chilena integrándolo a nuestra sólida cultura. Uno de nuestros compromisos corporativos es ‘Entre todas y todos nos cuidamos’, y con ese enfoque hemos avanzado en promover la inclusión femenina en la industria, generar ambientes inclusivos y respetuosos, habilitar espacios adecuados para nuestras y nuestros colegas con discapacidad, e impulsar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar”, indica Lucy Martín, gerenta general de Bechtel Minería y Metales Sudamérica.

“En el marco del Día Internacional de la Mujer, hoy celebramos a nuestras colegas que lideran con eficiencia, innovación y un sentido de orgullo por lo que hacen, inspirando nues-

tro día a día”, agregó Lucy. Bechtel alcanzó un 25 % de participación femenina en Chile, superando la media de 21,8 % de la industria, de acuerdo con el monitoreo de CCM-Eleva. “Es un orgullo contribuir al aumento de la participación femenina en la minería chilena. Nuestras y nuestros colegas lideran charlas STEM en colegios y universidades, participan en actividades de voluntariado y promueven iniciativas que protegen la salud mental, demostrando su sentido de pertenencia”.

Certificación para BCC

Bechtel Chile Construcción (BCC), la entidad de Bechtel responsable de la ejecución de proyectos a través de contratación directa, también obtuvo recientemente la certificación



En Bechtel, la inclusión femenina, la diversidad y el bienestar de su gente son valores que se viven cada día y en todos los proyectos en que la compañía participa.

en la Norma Chilena 3262. “Este logro es una consecuencia natural del enfoque diverso e inclusivo que ha transformado a BCC en un empleador de preferencia: en 2023 y 2024 fuimos reconocidos como la Mejor Empresa para trabajar en Chile por Computrabajo, en una votación de más de 57.000 usuarios.

en los Encuentros de Mujeres en Construcción. Fomentar esta relación con nuestras y nuestros colegas es una fortaleza: sabemos la importancia de contar con equipos diversos, que hacen posible que nuestra ejecución de proyectos se enriquezca desde el punto de vista técnico, profesional y humano”.



Nuestra organización ha promovido la inserción de la mujer en la minería a través del programa ‘Mujeres Aprendices’, para personas que no tenían experiencia previa en la industria”, expresa Yenny Saldías, gerenta de operaciones de BCC. “Seguimos impulsando esta inclusión convocando a estas mujeres cada año

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, detalla el impacto que esperan que la reforma previsional tenga en la brecha monetaria que las mujeres experimentan al momento de jubilar. Según estimaciones de la Dipres, 757 mil serían beneficiadas por la compensación por mayor expectativa de vida en 2026.

POR ANDREA CAMPILAY

Según cifras de la Superintendencia de Pensiones, la brecha con respecto a la renta imponible entre pensionados hombres y mujeres era de 12,5% hasta diciembre del año pasado. Una diferencia que desde el Gobierno esperan abordar con la recientemente aprobada reforma al sistema de pensiones.

“Uno de los focos de la reforma es ayudar a corregir la menor pensión que obtienen las mujeres, en el ámbito que corresponde al sistema previsional”, asegura la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara. Esto se realizará, por ejemplo, a través de la compensación por la mayor expectativa de vida que tienen ellas en comparación a los hombres, definido por la autoridad como un beneficio del seguro social exclusivo para mujeres, el cual “es financiado con un punto porcentual de la nueva cotización que paga el empleador”, que llega a un total de 8,5%.

En ese sentido, Jara explica que la compensación se calcula para que una mujer y un hombre que se jubilan a los 65 años, con el mismo ahorro previsional y grupo familiar -con posibles beneficiarios de sobrevivencia- reciban la misma pensión. Además, el valor nunca será menor a UF 0,25 mensual.

“El monto del beneficio se deduce como un porcentaje de la ‘anualidad’ que obtendría la mujer por concepto de su pensión autofinanciada”, precisa la jefa de la cartera, lo cual depende de factores como la edad y el año de jubilación, la composición de su grupo familiar al momento de jubilar, el saldo acumulado en su cuenta de ahorro obligatorio y la tasa de interés utilizada para calcular la anualidad. De esta manera, “la compensación se calcula hasta una anualidad máxima de UF 18 mensuales (unos \$ 691.328)”, explica la ministra, y advierte que, en caso de que la anualidad de una mujer supere ese monto, se ajusta hasta ese límite.

Este beneficio, al igual que todas las prestaciones del seguro



“UNO DE LOS FOCOS DE LA REFORMA ES AYUDAR A CORREGIR LA MENOR PENSIÓN QUE OBTIENEN LAS MUJERES”

social, se comenzará a pagar a partir del primer día hábil del mes siguiente a los nueve meses de publicada la reforma, “llegando en 2026 a 757 mil beneficiadas, de acuerdo con estimaciones de la Dirección de Presupuestos (Dipres)”, proyecta Jara.

Otra de las modificaciones planteadas para mejorar las pensiones de las chilenas es el nuevo beneficio por año cotizado, “cuyo monto será de UF 0,1 por cada año cotizado al sistema de pensiones, con un máximo de UF 2,5”, complementa la ministra, y destaca que, según cálculos de la Dipres, este podría llegar a más de un millón de beneficiarios en 2026, de los cuales 440 mil serían mujeres. Este aumento se recibirá de manera gradual según la edad del afiliado, será debidamente ajustado por la inflación y se comenzará a aplicar a los mayores de 82 años a los seis

meses de publicada la reforma.

Aumento de la PGU y oportunidades de mejora

El cambio aprobado para el actual sistema de pensiones también contempla un aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU) desde los \$ 224.004 actuales hasta \$ 250 mil y se aplicará de la misma forma que el beneficio por año cotizado.

“Las cifras de la Superintendencia de Pensiones nos muestran que, al cierre de 2024, cerca de 1.230.000 mujeres reciben la Pensión Garantizada Universal y 263 mil reciben beneficios del

Algunas medidas de las que se presentaron en primera instancia y que impactarían positivamente a las mujeres, finalmente no entraron en la reforma. “En el ánimo de alcanzar un acuerdo para sacar adelante el proyecto, tuvimos que ceder”, dice Jara.

Pilar Solidario (APS vejez y PBS/APS invalidez), por lo que cerca de 1.493.000 mujeres verán incrementado el monto de este beneficio”, destaca la autoridad.

Respecto a los cuestionamientos de algunos gremios que calificaron el porcentaje de la cotización adicional destinado a compensar la mayor expectativa de vida de las mujeres como una medida que refuerza la necesidad de revisar la edad actual de jubilación del género, Jara aclara que, si bien la edad mínima legal para que una mujer pueda jubilarse es 60 años, “la edad efectiva promedio en que las mujeres se pensionan en nuestro país es a los 63,7 años”, dice, citando el informe Pensions at a Glance 2023 de la OCDE.

En ese contexto, indica que el aumento en la edad es una discusión que se puede plantear en el futuro. “Ahora estamos abocados a implementar la reforma previsional y dotar de mayor legitimidad al sistema”, comenta.

Finalmente, reconoce que hay medidas que presentaron en primera instancia que, a su juicio, mejoraban “todavía más” las condiciones de las mujeres, como el bono por maternidad, que establecía entregarles cotizaciones por cada hija o hijo nacido vivo, o la propuesta de incorporar un beneficio por cuidados no remunerados a terceros: “Pero en el ánimo de alcanzar un acuerdo para sacar adelante el proyecto, tuvimos que ceder”.



Enap obtiene Sello Iguala y avanza en equidad de género y conciliación

- La conmemoración del Día Internacional de la Mujer fue el marco en el que Enap dio un nuevo paso en su propósito de propiciar espacios laborales respetuosos, diversos e inclusivos.

La presidenta del Directorio de la compañía, Gloria Maldonado, y el gerente general, Julio Friedmann, recibieron el Sello Iguala de parte de la directora del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Priscilla Carrasco, obtenido por la Casa Matriz de la empresa tras certificarse en la "NCh3262: 2021: Gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar".

El proceso fue alcanzado tras una rigurosa auditoría que incluyó la revisión de políticas, directrices y procedimientos internos. Tras este primer hito, durante el 2025 las refinerías Aconcagua y Bío Bío iniciarán sus procesos de certificación para continuar el 2026 en Enap Magallanes.

Maldonado destacó el rol de la empresa en este ámbito para el país. "En Enap, reconocemos que la equidad de género, la diversidad y la inclusión no son solo principios fundamentales, sino pilares estratégicos para nuestro desarrollo y del país. Como empresa clave para Chile, tenemos la responsabilidad de ser un modelo en estas materias, promoviendo un entorno donde cada persona pueda desarrollarse plenamente, sin barreras ni limitaciones. Sabemos que aún queda camino por recorrer, pero seguiremos impulsando políticas y acciones que consoliden un futuro donde la equidad no sea un objetivo, sino una realidad cotidiana para todas y todos."

Como parte de su estrategia de negocio Enap cuenta con un programa de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género. Al alero de esta definición corporativa, la participación femenina alcanza al 14%, es decir, 484 mujeres en las instalaciones en Chile, Ecuador, Argentina y Egipto.

De hecho, tres de siete integrantes del Directorio (42%) son mujeres: la presidenta e ingeniera química Gloria Maldonado, la abogada Laura Albornoz y la ingeniera comercial Ximena Corbo. Asimismo, cuatro profesionales son parte de la alta administración: Francisca Domínguez (gerenta corporativa Legal), Andrea Aranda (gerenta de Asuntos Corporativos), Yasna Ross (gerenta Comercial) y Mariana Castro (gerencia de Ética y Cumplimiento).

También ha aumentado significati-



La presidenta del Directorio de Enap, Gloria Maldonado; la directora del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Priscilla Carrasco y el gerente general, Julio Friedmann



"La certificación de Enap en la norma 3262 es un avance del que me siento orgullosa, ya que da continuidad a un trabajo que me correspondió iniciar siendo ministra de la Mujer. No obstante, aún hay brechas como la baja tasa de mujeres en la compañía, especialmente en roles jerárquicos superiores, y avanzar en corresponsabilidad, sumando a los trabajadores a períodos más extensos de postnatal".
Laura Albornoz, directora.



"Conseguir la certificación de la Norma 3262 en nuestra Casa Matriz y el aumento en el número de mujeres en los distintos estamentos marcan con convicción el camino de equidad que estamos siguiendo en Enap".
Ximena Corbo, directora.

vamente la contratación de mujeres, alcanzando en 2024 el 27% de los nuevos ingresos. Para garantizar su óptima integración y desarrollo, la empresa ha adecuado su infraestructura y condiciones de habitabilidad en todas las unidades de negocio, incluyendo salas de lactancia, baños y vestidores.

Al respecto, Friedmann señaló que "en Enap hemos incorporado la equidad de género como parte de nuestra estrategia, valores y pilares. Y aunque históricamente hemos sido una compañía masculinizada, el creciente ingreso y desarrollo de mujeres en los distintos ámbitos de la empresa, y especialmente en el corazón de la operación, nos ha permitido fortalecer una cultura colaborativa, anclada en el respeto y la inclusión".

Junto con ello, la empresa ha potenciado programas de mentorías, sensibilización y capacitación, incluyendo temáticas de relevancia como prevención de la violencia y el acoso, la denominada Ley Karin, liderazgo femenino y conciliación, lenguaje inclusivo no sexista, entre otras. De esta manera, Enap busca una transformación cultural sostenible, que permita a sus trabajadoras y trabajadores ser parte de una empresa, un país y una sociedad más igualitaria y respetuosa.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

ENFOQUE DE GÉNERO: POR QUÉ ES INDISPENSABLE EN LAS SOLUCIONES PARA LA CRISIS DE SEGURIDAD



Existen ciertos tipos de delitos que afectan en mayor medida a las mujeres, cuyo factor común es el alto grado de violencia. En ese escenario, expertas coinciden en que la perspectiva de género es una herramienta clave que puede ayudar, entre otras cosas, a generar espacios públicos que ofrezcan una mayor sensación de seguridad para ellas.

POR ANDREA CAMPILLAY

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Corporación Humanas 2024, el 85% de las mujeres chilenas mayores de 18 años han dejado de caminar solas por ciertas áreas o lugares y un 83% dejó de salir de noche, lo que refleja la alta sensación de inseguridad que perciben, sobre todo en los espacios públicos.

Si bien la crisis de seguridad que hoy atraviesa Chile está afectando a toda la población, hay delitos que impactan de forma desigual a las mujeres. "Estamos hablando de delitos como los abusos sexuales, las violaciones o el femicidio, pero también otros como el robo por sorpresa o las amenazas", explica la subsecretaria de Prevención del Delito, Carolina Leitao, y detalla que, en ese contexto, es necesario tomar medidas para resguardar la seguridad de las mujeres desde todos los ámbitos con políticas y planes de prevención, además de velar por el cumplimiento de las medidas cautelares y visibilizar y eliminar las discriminaciones estructurales que muchas veces impiden el acceso efectivo de las mujeres a la seguridad, sobre todo en sectores rurales.

Para las mujeres, la exposición a este tipo de violencia o amenazas también tienen un impacto en

cómo se vinculan con los niños, con su propio tiempo libre y con el uso del espacio público, analiza la socióloga y académica del Departamento de Estudios Políticos de la U. de Santiago de Chile, Lucía Dammert, quien plantea que el principal problema de las mujeres que hoy viven en Chile es que "hay violencias estructurales que nos afectan día a día". Además, advierte que es importante observar cómo en los últimos años en el mundo del crimen las mujeres también han empezado a jugar roles distintos y da como ejemplos casos de doble o triple victimización, donde son extorsionadas a cambio de favores sexuales o

esclavizadas laboralmente fuera de sus países de origen.

Las perspectivas criminológicas utilizadas tradicionalmente para abordar la seguridad "han invisibilizado e incluso reforzado esas violencias, al basarse en muestras mayoritariamente masculinas, marcos teóricos rígidos y visiones sesgadas acerca del comportamiento y motivaciones

de las mujeres tanto en su rol de víctimas como de personas activas", afirma la investigadora y coordinadora del diplomado de Criminología, Género y Sistema Penal del Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana de la U. de Chile, Monserrat Díaz.

Bajo su perspectiva, la participación de las mujeres en las decisiones de seguridad es fundamental y frente a esto asegura que el "urbanismo con perspectiva de género" es una herramienta que ha demostrado ser eficaz en

otros países, al generar espacios que ofrezcan mayor sensación de seguridad a las mujeres.

El temor que experimentan actualmente en las calles "resulta muy grave", observa la directora de Corporación Humanas, Camila Maturana. "Esta crisis puede llevar a mantener recluidas a las mujeres en los espacios privados, que tampoco resultan seguros

(...) como lo evidencian las altas tasas de denuncias por violencia sexual y violencia intrafamiliar", dice, mientras resalta la necesidad de relevar los delitos de violencia de género, garantizar que se realicen investigaciones diligentes y oportunas y asegurar la protección de las víctimas.

Medidas concretas

Para articular políticas públicas efectivas en esta materia, es indispensable que estas "tengan un enfoque de acuerdo con el perfil de las víctimas, en este caso, las mujeres (de cierta edad, con ciertas características, en ciertos lugares y horarios),

de manera de poder focalizar los esfuerzos en prevenirlos y, en el caso de que estos ocurran, repararlos", plantea la investigadora del Centro de Estudios en Seguridad y Crimen Organizado de la U. San Sebastián, Pía Greene. A sus ojos, la mejor medida para bajar el temor es reducir la victimización, para lo cual es importante generar campañas

de información y autocuidado, además de medidas de confianza interpersonal, comunitaria y cohesión social que permitirán que "quienes no denuncien, por diversas razones, tengan una oportunidad de hacerlo", dice. Medidas de diseño urbano como más luminarias, alarmas comunitarias y botones de violencia intrafamiliar también pueden contribuir, añade.

En la Región Metropolitana, algunos municipios ya han mostrado avances en esa línea. Por ejemplo, Peñalolén instaló luminarias en sectores identificados por sus vecinas como inseguros. También está el programa "Espejina camina segura", de la Municipalidad de Lo Espejo, que entregó cerca de 100 dispositivos de seguridad que funcionan para alertar en caso de peligro.

En este aspecto, Leitao destaca que, junto con priorizar la violencia intrafamiliar, en la subsecretaría cuentan con una batería de acciones para prevenir los delitos y la violencia contra las mujeres en todos sus programas y se ha avanzado en una nueva categorización de delitos, pasando de los de mayor connotación social hacia una nueva propuesta con cinco familias de delitos, 22 grupos y 35 subgrupos delictuales.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Corresponsabilidad:
el equilibrio
pendiente

MARÍA JOSÉ DÍAZ M.P.
GERENTA GENERAL DE
CHILEMUJERES

Cada día hay más hombres que cambian pañales, que van a buscar a sus hijas o hijos al colegio y que participan más en la crianza. Lo que antes era la excepción, ahora es más común. Pero aún estamos lejos de un equilibrio. Las mujeres, en su mayoría, siguen reduciendo jornadas, postergando ascensos y dejando empleos para asumir el cuidado, porque las estructuras laborales y sociales aún asumen que es su responsabilidad, limitando su desarrollo profesional y autonomía económica.

Con el doble de derechos maternos que paternos —incluido el derecho a sala cuna asociado a la contratación de mujeres— y sin subsidios estatales para los padres, queda mucho por avanzar en políticas públicas. Pero las empresas no tienen que esperar. Extender el postnatal para padres, impulsar la flexibilidad y normalizar el rol activo de los hombres en el cuidado es clave. A veces, el ejemplo de un gerente tomándose su postnatal transforma más que una campaña.

No basta con abrir espacios en el mercado laboral para las mujeres; si fuera de él la carga, sigue siendo desigual. La corresponsabilidad es urgente no solo para cerrar brechas de género, sino para construir un futuro más justo. Porque cuando el cuidado se reparte, las oportunidades también. Y sin igualdad de oportunidades, la equidad seguirá siendo solo una ilusión.

Liderazgo convencido:
la clave del balance
de género para
la sostenibilidad
empresarial

MARÍA ANA MATTHIAS
PRESIDENTA DE LA RED DE MUJERES
EN ALTA DIRECCIÓN (REDMAD)

Cada 8M es una invitación a reflexionar sobre los avances y desafíos que aún tenemos en materia de equidad de género. Si bien hemos recorrido un largo camino y alcanzado grandes avances, aún nos falta para alcanzar un verdadero equilibrio y esto es especialmente evidente en los espacios de toma de decisiones.

Chile sigue estando en deuda en este ámbito. La representación femenina en directorios sigue siendo limitada. Según el estudio "Composición de los Directorios IGPA 2024" del ESE Business School, las mujeres representan hoy el 22% de estos espacios y el crecimiento que vimos entre 2020 y 2022 se ha ido desacelerando.

En este contexto, el proyecto de ley "Más Mujeres en Directorios" es un paso en la dirección correcta. Con una implementación gradual, su enfoque en el balance de género busca generar directorios más equilibrados y sostenibles.

Pero, ¿cómo enfrentamos este desafío de manera más integral? Para que más mujeres lleguen a la alta dirección necesitamos impulsar cambios organizacionales, como eliminar sesgos en los procesos de selección, fomentar la corresponsabilidad en el hogar, establecer políticas que aseguren igualdad de oportunidades y, finalmente, asegurar que la diversidad en los directorios no sea solo simbólica, sino que implique una valoración del rol y del aporte que genera el balance de género y que esto se traduzca en un aporte efectivo de las mujeres en la toma de decisiones.

Para impulsar estos cambios son esenciales líderes convencidos de que el balance de género genera valor a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

PUBLIRREPORTAJE

LA EMPRESA CUMPLE 70 AÑOS DE VIDA Y ES UN REFERENTE EN EQUIDAD Y CONCILIACIÓN:

Los Héroes conmemora
el Día Internacional
de la Mujer

La jornada la abrió Ignacio de la Cuadra, gerente general Los Héroes, quien dio la bienvenida a los asistentes. Luego, la Superintendente de Seguridad Social, Pamela Gana, valoró este encuentro y subrayó la necesidad a nivel país de avanzar en inclusión y equidad de género en el ámbito laboral.

La primera exposición estuvo a cargo de María José Bosch, directora del Centro Trabajo y Familia del ESE Business School de la Universidad de los Andes, quien se refirió a la trayectoria e inclusión laboral de las mujeres en Chile. Apoyándose en historias concretas y en datos de estudios, la profesional abordó temas como las barreras invisibles en el mercado laboral, liderazgo y el necesario balance trabajo-familia. "Necesitamos el mayor talento disponible, y eso pasa por un cambio de mentalidad que nos permita encontrar a las personas capacitadas más allá de su género u otro criterio", señaló María José Bosch. En ese sentido hizo un llamado a avanzar en cambios estructurales en las empresas, tales como procesos de selección, flexibilidad, promoción y visibilidad de las mujeres y sus capacidades.

- Reflexionar sobre los desafíos de la inclusión laboral de las mujeres y la importancia de potenciar el talento diverso para la sostenibilidad y crecimiento de las organizaciones, fueron los objetivos de este evento realizado el jueves 6 de marzo, en el Hotel Novotel, donde asistieron representantes sindicales de diversas empresas afiliadas a Los Héroes.
- Expusieron María José Bosch, directora del Centro Trabajo y Familia en el ESE Business School de la Universidad de los Andes; y la destacada astrónoma chilena María Teresa Ruiz, Premio Nacional de Ciencias Exactas en 1997, quien además fue reconocida por Los Héroes.

Luego tomó la palabra la destacada astrónoma chilena María Teresa Ruiz, Premio Nacional de Ciencias Exactas 1997, Premio L'Oréal-UNESCO a Mujeres en Ciencia en 2017, y primera presidenta de la Academia Chilena



de Ciencias. Ruiz contó su historia como mujer y como científica, en un ameno relato donde habló de su encuentro con la matemática y cómo descubrió que la ciencia sería su camino profesional. "El gusto por la matemática me despertó también el gusto por todos los ramos, en el colegio", recordó la astrónoma, y agregó que, desde cuando comenzó a trabajar en la ciencia y en importantes observatorios astronómicos, hoy la realidad ha cambiado con una mayor incorporación de mujeres.

Por su parte, la gerente de Personas y Sostenibilidad de Los Héroes, Verónica Villarroel, agradeció a los presentes por ser parte de

este encuentro, especialmente a María José y María Teresa, agregando que "en Los Héroes, creemos firmemente que la diversidad es clave para el futuro".

En este camino, destacó cifras concretas de Los Héroes: un 65% de dotación de mujeres; 39% de mujeres en cargos de responsabilidad, aumentando 3% desde 2020; 89% de sus colaboradores percibe que las capacitaciones se dan en igualdad de condiciones para hombres y mujeres; 28% ha aumentado la valoración de las medidas de conciliación que dispone la organización.

Verónica Villarroel finalizó señalando que "el cambio no ocurre con buenas intenciones o discursos, sino con acciones concretas. Sin duda que nos queda mucho camino por recorrer y, en esta jornada queremos llevarnos la tarea de impulsar y abrir puertas para que nadie se quede atrás por barreras relacionadas a su género".

El encuentro concluyó con un video que muestra como Los Héroes ha visibilizado a 30 mujeres talentosas y un reconocimiento especial a María Teresa Ruiz.

70 AÑOS **LOS HEROES**

CÓMO ESTÁ GANANDO TERRENO LA PRESENCIA FEMENINA EN LOS FAMILY OFFICES

Impulsados por las nuevas dinámicas de patrimonio y por el recambio generacional, los family offices están evolucionando rápidamente. Junto a destinar recursos a las acciones y renta fija, a su creciente interés por los activos alternativos y un mayor uso de tecnología para optimizar las rentabilidades, las mujeres están ganando terreno en el segmento.

Para la directora de gobierno corporativo en Deloitte, Tatiana Molina, la figura femenina en estos negocios está en constante evolución y, junto a su mayor participación, también están asumiendo roles de liderazgo en estos entornos.

Mencionando el estudio "Deloitte Family Office Insights Series", Molina destaca que en 2024 las mujeres ocuparon el rol principal de liderazgo en el 15% de los family offices en el mundo. "La participación de mujeres en la dirección y liderazgo de estos negocios refleja un impulso social hacia la diversidad e inclusión, reconociendo las perspectivas y habilidades únicas que aportan", afirma la ejecutiva. Según indica, estas contribuciones se asocian con un enfoque en la sostenibilidad a largo plazo, mayor diversidad en las estrategias de inversión, la gestión de riesgos y una toma de decisiones más inclusiva, lo que tiene el potencial de generar soluciones innovadoras y

Los expertos apuntan que hay una creciente participación de mujeres, principalmente en roles de liderazgo y en la toma de decisiones sobre inversiones, estrategias y planificación patrimonial. POR SOFÍA PREUSS

potenciar la creación de valor.

Es así como, según cifras de la Asociación de Empresas Familiares (AEF), de los 65 family offices que integran la organización, aproximadamente 50 cuentan con la presencia de mujeres en sus directorios, siendo en su mayoría miembros de la familia propietaria.

La visión "tradicional" era que en los negocios familiares participaran únicamente los hombres y con un perfil muy definido de trayectoria, con carreras como ingeniería comercial, ingeniería civil o afines. Sin embargo, hoy su apertura apunta a la incorporación de todos los integrantes de la familia y a trabajar codo a codo con los fundadores o las generaciones precedentes, explica la gerenta general de la AEF, Magdalena Díaz.

"Esto tiene un tremendo impacto, porque se incorporan nuevos talentos y miradas y se traduce en que se está transformando una cultura", define Díaz, quien detalla que, incluso, muchas veces son ellas las que



impulsan inversiones alternativas, como las de impacto, venture capital, capital ángel y emprendimientos.

Gerencia

A medida que el family office se sofisticada, suele buscar gerentes generales externos y es en esta segunda etapa, sostiene Díaz, que han visto cómo cambia la situación de liderazgo, pues tienden a ser más hombres los incorporados. "Suelen ser ejecutivos financieros muy especializados en temáticas de inversiones y negocios del rubro según el portafolio de empresas en el cual participa la familia", detalla, y apunta que uno de los grandes desafíos es la incorporación de ejecutivas cuando se piensa en personas externas al círculo familiar, especialmente en este eslabón. "Estas profesionales pueden aportar experiencias y perspectivas valiosas desde fuera de la familia, enriqueciendo así la dirección y gestión de los negocios familiares", añade la ejecutiva de Deloitte.

Para la presidenta de la Red Mujeres Alta Dirección (Redmad), María Ana Mathias, para cerrar esta brecha son necesarias estrategias

concretas. "Reclutamiento que realmente busque talento en todos los rincones, sin sesgos ni prejuicios; políticas que permitan a las mujeres avanzar en sus carreras sin barreras invisibles; y, sobre todo, líderes que entiendan que la diversidad no es algo deseable, sino una ventaja competitiva clave para el éxito y la sostenibilidad de las empresas", afirma.

Continuidad

El director del Centro de Familias Empresarias del ESE Business School de la Universidad de los Andes, Jon Martínez, sostiene que las mujeres aportan una perspectiva distinta, intuición, conciliación, mayor interés por la filantropía y, junto con ello, la búsqueda de objetivos que puedan ser un aporte para la sociedad. "Muchas veces están más vinculadas al consejo de familia y pueden canalizar los intereses de esta, propiciando la continuidad a través de las generaciones y el legado a través de estas organizaciones, profesionalismo y rigurosidad", apunta Martínez.

A pesar del progreso, Molina define que aún existen desafíos, como superar los sesgos de género tradicionales, velar por la inclusión en la preparación y en los planes de sucesión de los liderazgos familiares. "Así como crear entornos que las alienten a perseguir y prosperar en estos roles", expone.

15%
DE LOS FAMILY OFFICE DEL MUNDO TIENEN MUJERES OCUPANDO EL ROL PRINCIPAL DE LIDERAZGO, SEGÚN DELOITTE.

50
DE LOS 65 FAMILY OFFICES DE LA AEF TIENEN MUJERES EN SUS DIRECTORIOS.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“UN GRAN DESAFÍO ES REDUCIR A CERO EL NÚMERO DE EMPRESAS SIN MUJERES EN SUS DIRECTORIOS”

A pesar de los avances, la falta de representación femenina en directorios sigue siendo un desafío. El Ranking IMAD 2024 indica que un 18% de las empresas evaluadas no cuentan con presencia femenina en sus directorios, lo que tiene diferentes razones, de acuerdo con Francisca Valdés, directora de Mujeres Empresarias.

¿Qué factores contribuyen a esta ausencia? En algunas empresas aún el balance de género en sus equipos no es un tema prioritario. “Y cuando lo es, la baja rotación en los altos cargos, la ausencia de planes de desarrollo de carrera o de sucesión con foco en talento y la persistencia de sesgos inconscientes, impiden avanzar al ritmo deseado”, dice.

Aunque las empresas con balance de género en sus equipos directivos logran aumentar con éxito la participación femenina, un 18% de las compañías no tiene a ninguna mujer en ese nivel. Francisca Valdés, directora de Mujeres Empresarias, analiza las causas de este rezago. POR RITA NÚÑEZ B.

-¿Hay sesgos inconscientes en la selección de altos cargos que desfavorecen a las mujeres?

-La existencia de sesgos inconscientes en los procesos de selección para altos cargos está y lo confirman estudios de las principales consultoras internacionales. En Mujeres Empresarias es un tema que también analizamos, como el sesgo de disponibilidad, que supone que las mujeres no podrán asumir proyectos demandantes por

sus responsabilidades personales; el sesgo de afinidad, donde los líderes tienden a promover perfiles similares a los suyos, favoreciendo a hombres en entornos dominados por ellos; y el sesgo de riesgo, que asume que las mujeres no toman decisiones arriesgadas, cuando en realidad ni siquiera son consultadas

para participar del proceso de selección.

-¿Considera que la implementación de cuotas de género es una solución efectiva?

-Las cuotas en el sector privado no deberían ser la solución para abordar esta disparidad.

En Chile, las cuotas de géne-

ro han sido implementadas en algunas empresas públicas, lo que ha permitido reducir la brecha en estos directorios. Sin embargo, en el sector privado, donde no existen cuotas obligatorias, la brecha es mucho mayor. Esto lo hemos medido en el Ranking IMAD, donde se observa que el avance en la representación femenina en directorios de empresas privadas ha sido más lento, pero se avanza. Por lo tanto, el sector privado tiene un gran desafío por delante para incorporar más mujeres en la alta dirección, y esto requiere un compromiso real de las empresas más allá de la regulación.

-¿Cuáles son las expectativas para los próximos cinco años?

-No queremos esperar cinco años para ver avances significativos. La próxima medición del IMAD en 2026 será clave, y nuestra expectativa es que en ese plazo logremos un salto importante en la representación femenina en directorios y primeras líneas ejecutivas. Un gran desafío es reducir a cero el número de empresas sin mujeres en sus directorios, lo que demostraría un compromiso real con el balance de género. Para esto, es fundamental que las empresas aceleren la implementación de políticas de inclusión, formación y visibilización del talento femenino en el corto plazo



PUBLIRREPORTAJE

ES LA ÚNICA SUPERMERCADISTA CERTIFICADA:

SMU amplía su compromiso de generar espacios de trabajo con igualdad de género, promoviendo la conciliación con corresponsabilidad

Desde 2022 que la matriz de Unimarc, Alvi, Mayorista 10 y Super10 se encuentra implementando la Norma chilena 3262 en sus distintos formatos y áreas de su operación.

La Norma chilena NCh3262:2021 establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con el objetivo de que las empresas puedan identificar y abordar las brechas en estas materias. Fue creada a solicitud del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SernamEG) y su estructura se instala en la gestión de Recursos Humanos de las empresas, permitiendo una mejora continua a la organización, para desarrollar y promover buenas prácticas laborales.

Para SMU, matriz de Unimarc, Alvi, Mayorista 10 y Super10, el respeto y la no discriminación forma parte fundamental de su modelo de diversidad e

inclusión, así como un pilar clave dentro de su sello cultural CERCA. Es por ello, que a partir de 2021 la compañía comenzó a implementar la NCh3262:2021, obteniendo en 2022 su certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal bajo los estándares de dicha norma, siendo la primera supermercadista en conseguirla. Asimismo, en 2023, obtuvo el Sello Igualdad Conciliación que entrega el SernamEG por obtener esta certificación, cumpliendo con todos los requisitos establecidos.

Desde entonces, en 2023 la compañía y las filiales han continuado avanzando en su certificación con el Centro de Distribución Lo Aguirre de la División Logística, lo cual le valió a la compañía obtener también el Sello Igualdad Conciliación respectivo en marzo de 2024.

A fines del 2024, Alvi Mayorista certificó su local de Las Condes y se encuentra a la espera de obtener un nuevo Sello Igualdad Conciliación que reconozca esta distinción, el cual ya fue anunciado a la cadena mayorista. Asimismo, continúa avanzan-



Para SMU, el respeto y la no discriminación forma parte fundamental de su modelo de diversidad e inclusión, y es pilar clave de su sello cultural CERCA.



do en la certificación de las otras filiales de SMU durante este año.

“Como actores relevantes en el mercado laboral, sabemos que tenemos un rol en construir una sociedad más inclusiva promoviendo el respeto y la no discriminación, y por ello continuamos avanzando en

la implementación de nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIC)”, sostuvo Paula Coronel, gerenta corporativa de Personas y Sostenibilidad de SMU, quien además ejerce como representante de la Alta Dirección para el Sistema de Gestión en la compañía; que al día de hoy se mantiene como la única supermercadista del retail con estas certificaciones.

Lo anterior se suma a otras iniciativas desarrolladas al interior de la compañía, como el Programa de Personas Cuidadoras, Guías para Padres y Madres, Guías de Corresponsabilidad, Guías de Prevención de la Violencia, con las que se busca orientar tanto al personal propio, como así también al personal de las empresas contratistas con las que se relaciona día a día.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

DIRECTORIOS DE EMPRESAS IPSA: LOS PASOS EN EL INCREMENTO DE LA INCLUSIÓN



Un estudio desarrollado por el ESE Business School de la Universidad de los Andes reveló que tras las juntas ordinarias de accionistas de 2024, la participación de mujeres en las mesas directivas de estas firmas llegó a su máximo histórico. Sin embargo, los analistas apuntan que aún existen brechas importantes.

POR SOFÍA PREUSS

Tras las juntas ordinarias de accionistas de 2024, la presencia femenina en las mesas de las grandes empresas del país que cotizan en bolsa subió levemente. Es así como en el total de las 29 firmas que conforman el Índice de Precios Selectivo de Acciones (IPSA), la participación aumentó 0,56%, pasando de 21,24% en 2023 a un 21,80% en 2024, según el análisis del Instituto de Directores de Chile. Es decir, de los 244 escaños para director que tienen estas compañías, 53 son ocupados por directoras, cifra correspondiente a 50 mujeres, ya que tres de ellas tienen más de un directorio.

Esta era una tendencia que había crecido en los últimos años. Sin embargo, un estudio desarrollado por el ESE Business School de la Universidad de los Andes reveló que, a pesar de que entre 2020 y 2022 el número de puestos femeninos aumentó considerablemente, desaceleró entre 2023 y 2024.

El director del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad de la entidad, Alfredo Enrione, indica que a pesar de que el porcentaje de participación femenina alcanzado en la última instancia es un récord, la desaceleración reciente evidencia un agotamiento de

los avances "fáciles". "El talento femenino no falta; lo que falta es derribar barreras", afirma Enrione, y apunta que el estancamiento refleja que la inercia cultural y estructural sigue siendo una barrera importante.

Frente a esto, la directora ejecutiva del Instituto de Directores de Chile, Fadua Gajardo, sostiene que existen múltiples factores que han estancado la incorporación. Por un lado, indica que persisten los estereotipos y sesgos que asocian liderazgo y capacidad ejecutiva solo con los hombres. "También existen brechas en corresponsabilidad laboral y familiar, falta de redes profesionales sólidas, acceso desigual a oportunidades de desarrollo profesional y, en gran medida, culturas organizacionales resistentes al cambio", define Gajardo.

A ojos de la socia y gerenta de estudios de Aurea Group, Natalia Aránguiz, la falta de diversidad en los directorios se evidencia en la homogeneidad de colegios, la uniformidad de carreras de pre y posgrado y el fuerte interlocking. "Es razonable pensar que cuantas más sillas sean escogidas por

head hunters en procesos realmente competitivos, la pluralidad podría ser cada vez mayor. Sin embargo, hoy en día menos del 8% de los directivos son escogidos vía head hunter", afirma.

Listado

De las 29 compañías, y con las modificaciones registradas en las empresas IPSA en 2024, tres de ellas cuentan con más del 40% de representación femenina en el directorio, y según el análisis del

Hay brechas en corresponsabilidad, falta de redes profesionales sólidas, acceso desigual a oportunidades de desarrollo y también culturas organizacionales "resistentes al cambio", dice la directora ejecutiva del Instituto de Directores de Chile, Fadua Gajardo.

instituto, Engie Chile encabeza la lista: la mesa quedó conformada por cuatro mujeres y tres hombres.

Luego, Banco Santander, con un 44,4%, y Enel Chile, con 42,8% de participación femenina. Asimismo, hay dos compañías que son denominadas "empresas cero", es decir, que no cuentan

con ninguna mujer en sus mesas directivas: Banco Itaú y Aguas Metropolitanas, aunque ambas firmas no renovaron su directorio este año, sino que en 2023.

Legislación

El proyecto de ley "Más Mujeres en Directorios" busca aumentar la presencia de ellas en los directorios de las empresas. Gajardo sostiene que la propuesta va en la línea correcta. "Algunos pueden argumentar que la regulación podría generar resistencia, pero el estancamiento actual indica que la autorregulación no ha sido suficiente para superar las barreras existentes",

equidad, sino de sostenibilidad empresarial", sostiene Matthias. Asimismo, para la presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda, el proyecto es razonable y hay que discutirlo con altura de miras. "Puede ser una forma eficaz de superar la actual barrera del 20% y acercarnos a los niveles de representación de mujeres en directorios que tiene la OCDE", indica.

"Las cuotas funcionan, pero no son la meta, son el medio", afirma Enrione, quien expone que la normativa es un acelerador necesario en una sociedad que busca avanzar más rápido, pero debe entenderse como un mecanis-

expone.

Para la presidenta de la Red Mujeres Alta Dirección (Redmad), María Ana Matthias, esta propuesta es un gran paso hacia mesas directivas más equilibradas. "Contar con más mujeres en directorios no es solo una cuestión de

mo temporal. "Idealmente, su efectividad debería evaluarse en términos de impacto y ser retirada cuando la diversidad ya sea parte del ADN corporativo. Mientras tanto, es un llamado a la acción para que las empresas lideren el cambio, y no solo cumplan", sostiene.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LAS MUJERES DESEMPEÑAN UN ROL FUNDAMENTAL EN EL COMERCIO DEL PAÍS”

María Teresa Vial se convirtió en la primera presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago en 2021 y, desde entonces, ha visto cómo el gremio se ha modernizado, buscando responder a necesidades como la conciliación. POR ANDREA CAMPILAY

Hace poco más de tres años que la abogada María Teresa Vial llegó hasta la presidencia de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), convirtiéndose en la primera mujer en ocupar este cargo en los más de 100 años de historia de la asociación.

“Creo que fue un avance significativo hacia la equidad de género en el mundo gremial, integrando a más mujeres en roles clave”, recuerda Vial sobre ese momento, y valora que actualmente más mujeres lideren instituciones clave para el empresariado, como la CPC o la Sofía.

Su llegada a la presidencia “fue parte de un proceso de transformación que ya venía ejecutando el gremio”, dice, y resalta que esto fortaleció el trabajo realizado con un “sello marcado por el diálogo genuino, directo y leal, la generación de soluciones y alianzas público-privadas que promuevan la inversión, colaboración y el crecimiento económico”.

Vial cuenta que su gestión ha buscado modernizar al gremio para responder a las demandas actuales, fortaleciendo áreas estratégicas como el comercio electrónico, la sostenibilidad, la presencia en instancias e instituciones internacionales y su aporte en la discusión legislativa. “Las mujeres desempeñan un rol fundamental en el sector comercio de nuestro país”, dice, resaltando que se destacan por sus habilidades comunicativas, su capacidad de adaptación, liderazgo y trabajo en equipo, además del buen conocimiento del cliente.

La ejecutiva también señala que el comercio “es el principal sector empleador femenino”, haciendo alusión a las cifras del trimestre octubre-diciembre 2024 que muestran que la industria aportó a la economía con más de 1,7 millones de empleos, “de los cuales el 45% fueron



ocupados por mujeres”. Sin embargo, recalca que al gremio le preocupa la alta tasa de informalidad laboral femenina.

Brechas que persisten

Para Vial, si bien la Ley de Conciliación Familiar es un avance importante, advierte que “uno de los principales retos es que las políticas de conciliación sean aplicables a todas las industrias”, ya que en muchas actividades la presencialidad es esencial para su funcionamiento y, por ello, cree que el acceso a la tecnología y conectividad es determinante para ampliar las opciones de trabajo flexible.

Así, considerando el contexto de alta carga legislativa en materia laboral que han enfrentado las empresas en el último año, asegura que es clave que las regulaciones sean aplicadas con un enfoque equilibrado, que permita garantizar derechos sin afectar la competitividad y sostenibilidad del empleo en Chile.

Solicitado

AREA CIENTÍFICO TECNOLÓGICA

VARINKA FARREN, DIRECTORA EJECUTIVA Y EDUARDO BITRÁN, PRESIDENTE DEL DIRECTORIO HUB APTA

“El Potencial de Las Líderes Permitirá a Chile Avanzar en Desarrollo Sostenible”

- *El programa APTA WomanPower fortalece el liderazgo femenino en el sector científico-tecnológico.*

La participación de mujeres en directorios de grandes empresas de países miembros de la OCDE es de un 28%, mientras que en Chile alcanza al 15,2%, según cifras oficiales. La realidad es más dramática en las empresas de base científico tecnológica (EBCTs), donde las mujeres que lideran representan apenas el 11%.

Hub APTA es una de las pocas organizaciones altamente especializada en potenciar el ecosistema de innovación nacional. Es liderada por Varinka Farren, directora ejecutiva, quien junto a Eduardo Bitrán, su presidente, están llevando la ciencia desde las universidades al mercado, impulsando el emprendimiento y la transferencia tecnológica en Chile y hacia el mundo.

¿Cómo ve la realidad de la mujer en cargos de alta dirección?

VF: Vemos con gran preocupación que Chile, al igual que otros países de la región, sigue trabado en temas de participación equitativa. Urge implementar acciones concretas para cerrar estas brechas.

¿Cuál es el aporte de la mujer en esas áreas?

VF: Mejores resultados financieros, mayor competitividad y una cultura de innovación más robusta, según los estándares

OCDE. También aportan en términos de innovación y de integración de la sostenibilidad en la empresa, obteniendo un ROE más elevado.

¿Cuáles son las iniciativas de su Institución para incentivar el acceso a cargos de alta dirección?

EB: Contamos con un portafolio de más de 1.200 tecnologías y emprendimientos, trabajamos con más de 25 universidades y activamos más de 40 alianzas con empresas e instituciones para poder vincular empresas con tecnologías y generar impacto.

Contamos con un programa emblemático llamado APTA WomanPower, diseñado para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el sector científico-tecnológico, con Investigación y Desarrollo Tecnológico, que logra impacto en el desarrollo sostenible de la sociedad. Con el desarrollo de competencias de innovación, herramientas, networking y la gestión activa de Hub APTA hemos logrado resultados concretos en transferencia tecnológica y emprendimiento, creando una red de alto valor para nuestras participantes.

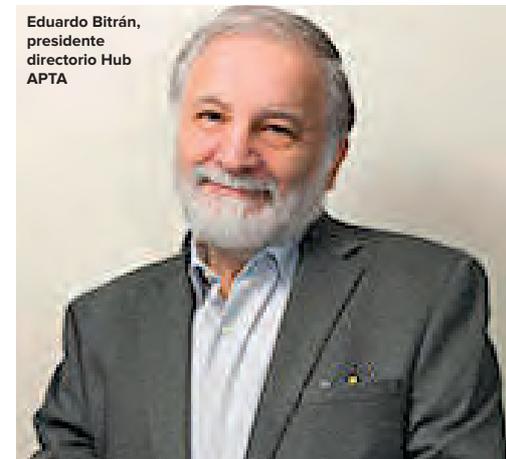
¿Cuáles son los desafíos y proyecciones en esta temática?

EB: El gran desafío sigue siendo la baja representación femenina en puestos de liderazgo y la persistente brecha en el acceso a financiamiento para startups lideradas por mujeres.

Chile debe sumarse con mayor fuerza, impulsando políticas concretas y programas que aseguren una verdadera inclusión de talento femenino en el desarrollo empresarial. Además propiciar la participación de mujeres en carreras STEM. También se requiere un rol activo del sector privado, por ejemplo, con promoción activa en directorios, y en todos los debates sobre los desafíos que enfrenta la sociedad actual.



Varinka Farren,
directora
ejecutiva Hub
APTA



Eduardo Bitrán,
presidente
directorio Hub
APTA

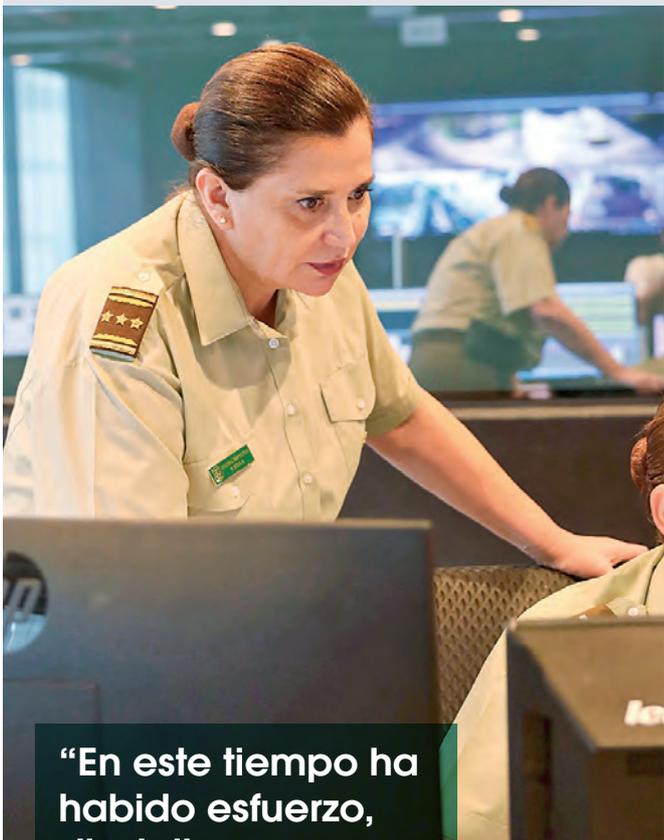
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

LA EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN CARABINEROS DE CHILE

A finales del año pasado, por primera vez en la historia dos mujeres asumieron el cargo de general inspector en la institución. Aquí, las protagonistas del hito lo califican como el resultado de años de trabajo y perseverancia y celebran los avances logrados en equidad de género como una fuente de inspiración para nuevas generaciones.

POR C. MARÍN Y A. CAMPILAY

“Mi designación es el reflejo del compromiso institucional con la equidad de género”



“En este tiempo ha habido esfuerzo, disciplina y vocación de servicio y han sido factores determinantes para llegar a este momento”.

■ Liderar el trabajo operativo de los más de 12 mil carabineros en la Región Metropolitana no es una tarea fácil, cuenta la general inspector y jefa de la zona metropolitana, Karina Soza. A sus ojos, ser una de las primeras mujeres en alcanzar este grado es “un tremendo honor y una gran responsabilidad”, dice, y detalla que sus actuales tareas son muy demandantes y a la vez requieren de versatilidad. Su designación en el nuevo cargo la califica como “el reflejo del compromiso institucional con la equidad de género y la modernización de nues-

tra estructura”, y destaca que a lo largo de su trayectoria ha sido clave el apoyo de sus padres y el núcleo familiar para poder seguir aportando a la institución. “En este tiempo ha habido esfuerzo, disciplina y vocación de servicio y han sido factores determinantes para llegar a este momento”, comenta. Al reflexionar sobre la importancia de este hito, reconoce que se trata de una prueba de que se van eliminando las barreras de género, “ya que el desarrollo profesional está basado en el mérito, la formación y el trabajo profesional”, y recalca que de

ahora adelante la participación de ellas en estos cargos debe ser la nueva normalidad. En ese sentido, reconoce que asume con “mucho orgullo y humildad” la responsabilidad de ser referente para las nuevas generaciones de carabineras, y espera demostrar que con dedicación, compromiso y constante preparación se pueden alcanzar todas las metas que se propongan. Sobre la evolución de la institución en sus casi 35 años de servicio, asegura que no ha sido un camino exento de desafíos y menciona, a modo de ejemplo, que en el 2008 recién se unificaron los escalafones de hombres y mujeres. “Hay que reconocer que la institución ha avanzado decididamente en la promoción de un ambiente de equidad y respeto y este camino solo tiene un sentido, no hay vuelta atrás”, comenta, haciendo alusión a que hoy las oficiales y suboficiales cumplen funciones en todas las áreas operativas y estratégicas de la institución sin restricción.

“La capacidad de asumir responsabilidades no depende del género, sino de la preparación y el compromiso con el trabajo”

■ Para la general inspector y directora nacional de apoyo a las operaciones policiales, María Teresa Araya, ser una de las primeras mujeres en alcanzar este puesto es un hito significativo no solo para su carrera, sino también “para las mujeres que ven en este logro una prueba de que los objetivos que nos proponemos son alcanzables”, dice. Reconoce que el camino no fue fácil, pero asegura que su enfoque siempre fue trabajar con integridad y mostrar que el liderazgo se construye con compromiso, empatía y toma de decisiones responsables.

Este logro también le ha permitido reflexionar sobre los roles de género dentro de la institución. “Creo firmemente que las mujeres tenemos un papel crucial que desempeñar”, resalta, y hace alusión a los avances en participación femenina a lo largo de los años en Carabineros mediante la promoción de políticas públicas que les permiten acceder a todos los roles y la creación de áreas especializadas en violencia de género y delitos contra la mujer. Al repasar su carrera dentro del escalafón, afirma que uno de los mayores desafíos ha sido demostrar que es capaz de desempeñarse en roles de alta responsabilidad, ya sea en terreno o en posiciones de liderazgo.

“A veces, las expectativas sobre lo que una mujer puede o no hacer están muy marcadas, pero he aprendido que la capacidad de asumir responsabilidades no depende del género, sino de la preparación y el compromiso con el trabajo”, recalca. Asimismo, cuenta que fuera de la institución también se ha encontrado con estereotipos sociales que muchas veces subestiman sus capacidades, retos que se han transformado para ella en un motor para seguir demostrando que las mujeres son capaces de cumplir con las mismas exigencias y responsabilida-



“Aunque los desafíos siempre estarán presentes, la clave es no dejarse limitar por las expectativas de los demás”.

des que los hombres.

Con respecto a su nuevo rol, asegura que se trata de una “gran responsabilidad” no solo por las tareas a su cargo, sino porque también la posiciona como un referente y agente de cambio dentro de la institución para apoyar y guiar a las nuevas generaciones de carabineras y que ellas sepan que tienen el potencial de llegar donde se propongan. “Aunque los desafíos siempre estarán presentes, la clave es no dejarse limitar por las expectativas de los demás. Lo fundamental es estar preparadas, ser perseverantes y confiar en nuestras habilidades”, concluye.



Celebrando a las mujeres en Pfizer: un día para reconocer su invaluable contribución

Actualmente, el equipo del Clúster Andino en Pfizer tiene una importante participación de mujeres en las diferentes áreas. En cargos de liderazgo, específicamente, el 50% de los directores de la compañía son mujeres.

Para la Country Manager del Clúster Andino de Pfizer, Andrea Uribe, las mujeres han demostrado ser pilares fundamentales en el desarrollo y crecimiento de diversas áreas dentro de la industria. "Su capacidad de liderazgo, empatía y visión a largo plazo han contribuido significativamente a la innovación

En Pfizer, la diversidad e inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura. Nos enorgullece contar con un equipo donde sus principales líderes son mujeres que representan los pilares de la compañía. Su talento, pasión y compromiso son claves para su éxito.

y éxito de numerosos proyectos", sostiene.

Por lo mismo, Pfizer ha implementado diversas políticas internas de diversidad e inclusión que buscan crear un entorno equitativo, donde las mujeres tengan las

mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento que sus colegas masculinos. Asimismo, se promueven programas de mentoría y capacitación para fortalecer las habilidades de liderazgo en todas las muje-

res de la compañía. "Liderar con el ejemplo y 'caminar la conversación' es clave", afirma Andrea Uribe.

Así, aunque aún queda mucho por hacer para alcanzar una verdadera igualdad de género, algunos de los desafíos que Pfizer se ha propuesto incluyen la eliminación de sesgos inconscientes, la promoción de una mayor representación femenina en roles de alta dirección y la creación de un ambiente laboral que permita a las mujeres balancear sus responsabilidades personales y profesionales.

Mujeres que contribuyen

A pesar de la constante lucha por la equidad, según datos de ONU Mujeres, hoy todavía enfrentamos desafíos como la resistencia contra la igualdad de género, la segregación laboral, los persistentes prejuicios hacia las mujeres, los recortes presupuestarios hasta 2025 en diversos países, que afectan a las políticas de cuidado y servicios esenciales.

Es responsabilidad de todos, empresas, gobiernos, organizaciones civiles, mujeres, hombres, niñas y niños, derribar estas barreras en nuestra sociedad y construir un mundo justo para todas las personas, en especial, para ellas. ¡Seamos parte del cambio!

Desde Pfizer, queremos agradecer a todas las mujeres, en especial a las que contribuyen a la ciencia, la salud y la sociedad. Su lucha constante por la igualdad y la justicia es una inspiración para todos.

En este #8M, unamos nuestras voces

Para impulsar el avance hacia la igualdad de género y fortalecer el empoderamiento de mujeres y niñas en todo el mundo.



Andrea Uribe, Country Manager del Clúster Andino:

"El verdadero liderazgo femenino inspira y empodera, creando un entorno donde cada voz es escuchada y valorada, y donde cada mujer es capaz de alcanzar su máximo potencial."



Sofía Monteverde, Access & Commercial Director:

"En este Día de la Mujer, celebramos el invaluable aporte de todas las mujeres en Pfizer del Clúster Andino. Desde la primera línea hasta la toma de decisiones estratégicas, su esfuerzo y dedicación enriquecen nuestra cultura empresarial. Su compromiso y pasión son fundamentales para nuestra misión y valores. Trabajemos juntos para crear un entorno inclusivo donde cada voz sea escuchada y cada talento sea valorado."



Ana María Karachón, Directora de Asuntos Públicos del Clúster Andino:

"Creo una parte fundamental del liderazgo femenino es cómo confiamos en nosotras mismas, conectamos con otros e impulsamos los cambios. Tiene que ver con nuestro proceso de autoconocimiento y cómo nos atrevemos a ser vistas. Me alegra que más mujeres se atrevan a compartir lo que hacen de manera auténtica dejando de lado los estereotipos. Esa valentía para mostrarse tal como son es sin duda clave para inspirar a otras mujeres a seguir sus propios sueños."



Denisse Lara, Category Lead Specialty Care & Oncology:

"En la actualidad, el liderazgo femenino es esencial por su capacidad de unir. La empatía que transmitimos fomenta equipos más humanos y cohesionados. Con la fuerza de la mujer se impulsan cambios y se rompen barreras en un mundo que está constante evolución."

INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN: LOS DESAFÍOS PARA ATRAER A MÁS TRABAJADORAS

Nivelar la cancha para que la participación continúe creciendo es parte de los objetivos de estos dos rubros, que enfrentan desafíos similares: la sociedad aún los percibe como masculinos, mientras las empresas tienen el reto de mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres. POR FRANCISCA ORELLANA

Ingeniería y construcción son dos sectores que tradicionalmente presentan una baja participación femenina en su fuerza laboral, pero se están haciendo los esfuerzos para nivelar la cancha y lograr que más mujeres contribuyan e impacten.

“La inclusión femenina en el

sector de la ingeniería en Chile ha mostrado avances, pero aún enfrenta desafíos significativos”, dice la socia de la Asociación de Empresas Consultoras de Ingeniería de Chile (AIC), Juanita Galaz, quien destaca que hay una fuerte creencia cultural de que la ingeniería es un campo de hombres, lo



que puede “influir significativamente al momento de decidir seguir una carrera ingenieril. Asimismo, esto puede afectar en la forma en que las mujeres son percibidas y tratadas en el lugar de trabajo”.

No obstante, ha habido un aumento gradual de participación en ingeniería, dice la directora de

PUBLIRREPORTAJE



SHIMIN avanza en paridad de género con un 35% de participación femenina y promueve carreras stem en las escolares

En SHIMIN, las gerencias de Operaciones y de Procesos Mineros están lideradas por mujeres y, 5 de las 6 jefaturas de Especialidad, son ejercidas por mujeres. “Estamos muy orgullosos de los frutos de las diversas iniciativas que estamos llevando a cabo”, asegura Giorgiana Altamirano, Gerenta de Personas.



Carla Tapia
Gerenta de Operaciones
Mentora



María Eliana Quezada
Jefa Área Eléctrica
Mentora



Patricia Lara
Gerenta de Plantas Mineras y Procesos
Mentora

Con un enfoque planificado que permite la optimización de flujos de trabajo y el fortalecimiento de los equipos, asegurando que todos tengan las herramientas necesarias para contribuir al éxito de sus proyectos, SHIMIN Ingeniería está avanzando a paso firme en el camino de la equidad e inclusión, como parte fundamental de la Visión de la compañía.

“En SHIMIN estamos muy comprometidos en la incorporación de la mujer en el mundo de la ingeniería y la minería, para generar un

equipo más integral, capaz de ofrecer soluciones con diversidad de miradas y, en definitiva, más completas y eficientes. “Somos una empresa comprometida de manera transversal, con una dirección involucrada y activa”, indica Giorgiana Altamirano.

En efecto, hoy la empresa cuenta con un comité especializado en equidad de género para idear e implementar diversas iniciativas y programas, en sintonía con la realidad del sector ingeniería y en línea con las demandas de nuestros clientes. Adicionalmente, contamos con mentoras, ingenieras de larga experiencia,

cuyo objetivo es acompañar y orientar a nuestras profesionales más jóvenes. “Buscamos que cada persona sea un aporte clave a la organización, independiente de su género”, afirma Makarena Arriagada, Gestora de Inclusión Laboral.

Otra iniciativa relacionada es el “Coffee Mujeres”, donde las colaboradoras de todos los departamentos se reúnen trimestralmente en un conversatorio para compartir sus inquietudes y vivencias de sus áreas de desempeño. Es un punto de encuentro que ha permitido estrechar lazos y fortalecer las redes internas, y “esperamos que sienta las bases de una cultura sólida

de trabajo con equidad de género e inclusión”, asegura Makarena.

El compromiso de SHIMIN con la participación femenina en ingeniería va más allá de su propio equipo. Ejemplo de aquello es la actividad de Puertas Abiertas que se realiza periódicamente para escolares mujeres, entre 13 y 17 años, a fin de mostrarles

el trabajo y experiencias de las ingenieras de SHIMIN y posicionar la carrera como una alternativa válida para ellas.

“Estamos muy inspirados en continuar y profundizar esta línea de acción, basados en la experiencia que la participación femenina en SHIMIN ha permitido generar mejores soluciones a los desafíos de la gran y mediana minería y, al mismo tiempo, elevando el estándar de servicio que ofrecemos a nuestros clientes”, concluye Giorgiana.

www.shimin.cl

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



27% en 2021. Avanzamos lento, pero avanzamos”, detalla, lo que atribuye a diversas campañas de sensibilización para que mujeres participen de la carrera, en las que participan variadas redes de ingenieras.

Esas instancias también son bien valoradas por Galaz, pese a que enfatiza que un desafío que tienen las empresas del rubro es implementar iniciativas de “igualdad salarial entre pares y que solo se discrimine por experiencia al elegir un profesional”, ya que hay que asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo y éxito en este campo.

Coincide la coordinadora del Subcomité Mujer Asociación de Ingenieros Civiles Estructurales (AICE), Chloe García: “Se requiere que las políticas corporativas y condiciones laborales aseguren espacios propicios para el desarrollo profesional de las mujeres, incluyendo medidas de seguridad, ambiente laboral, flexibilidad para la conciliación laboral y familiar. Queremos que las chicas que se matriculan en una carrera STEM no tengan miedo y sean las líderes mañana, y al tener más líderes, lograremos tener una mayor cantidad de referentes para nuevas generaciones”.

Ingeniería Civil Mecánica de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la U. Adolfo Ibáñez, Paula Rojas. “De acuerdo con el estudio ‘Mujeres en Ingeniería Civil’, realizado por el Instituto de Ingenieros de Chile en 2023, el porcentaje de mujeres en ingeniería civil se elevó desde un 16% en 2000 a un

El Estudio Mujeres en la Construcción, del Observatorio de Gestión de Personas de FEN UChile, revela que el 60% de los trabajadores de este sector percibe discriminación de género, mientras que la mitad de las trabajadoras del rubro ha enfrentado comentarios despectivos en su entorno laboral.

El impacto en la construcción

Una situación similar se vive en la industria de la construcción, donde -según datos recogidos por el Estudio Mujeres en la Construcción, elaborado por el Observatorio de Gestión de Personas de FEN UChile- el 91,9% de los trabajadores son hombres, y solo 63 mil son mujeres, representando el 8,6% de la fuerza laboral.

En tanto, datos de la Cámara Chilena de la Construcción indican que el 60% de las mujeres que forman parte de la industria trabaja en labores de edificación y llevan menos de cuatro años en el sector.

El gerente de Construye2025, Marcos Brito, explica que hoy, gran parte de las tareas no requieren un género en particular para desarrollarse, pues la fuerza física se va reemplazando por tecnología. “La construcción se ha ido haciendo más atractiva para el género femenino, rompiendo así paradigmas y prejuicios que hubo desde siempre”, resalta, y por ello indica que hoy el desafío es más bien sociocultural, ya que el sector ha realizado esfuerzos liderados por gremios convencionales, así como por nuevas agrupaciones dirigidas por mujeres para fortalecer y

potenciar su incorporación. “Eso demuestra que hay una voluntad transversal”, recalca.

El estudio de la FEN UChile, sin embargo, revela que el 60% de los trabajadores de este sector percibe discriminación de género, mientras que la mitad de las trabajadoras del rubro ha enfrentado comentarios despectivos en su entorno laboral.

Para Galaz, el desafío está en equilibrar la vida laboral y personal, sumado a las desigualdades salariales que persisten, pues “un estudio de la Universidad Técnica Federico Santa María reveló que las mujeres en la construcción ganan en promedio un 19% menos que los hombres”.

A juicio de la coordinadora del Subcomité Mujer de la AICE, Laura Iaconi, en ambos sectores hay conciencia de las debilidades que hay que abordar. “Se han implementado programas de reclutamiento específicos, habilitado espacios adecuados para su integración en obra y fomentado redes de apoyo entre mujeres. Sin embargo, aún persisten desafíos culturales y estructurales que generan un ambiente hostil, evidenciando la necesidad de un cambio más profundo en la percepción del rol femenino en el sector”, advierte.

PUBLIRREPORTAJE

IMPULSA LA DIVERSIDAD COMO PARTE DE SU ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

ME ELECMETAL promueve la formación de mujeres soldadoras

La empresa desarrolla un programa de formación gratuita, que se prolonga por 12 meses, durante los cuales las participantes reciben, además de la capacitación, un contrato de trabajo y una remuneración acorde.

ME Elecmetal, empresa global con operaciones en cuatro continentes (América de Norte y del Sur, África y Asia) y con más de 100 años de experiencia como proveedor y aliado estratégico en el rubro de la minería, ha trazado su compromiso con la diversidad y la inclusión en el marco de su Estrategia de Sostenibilidad. A través del diseño y ejecución de iniciativas para promover e incentivar la contratación de mujeres en todas las líneas de negocio, global y regionalmente, ha establecido como meta “aumentar la presencia de mujeres en todos los niveles y estamentos de nuestra organización”.

“En ME Elecmetal valoramos la inclusión de la mujer en nuestros distintos ambientes laborales, ya que su presencia agrega competencias y una mirada distinta”, Rodrigo Ogalde, Gerente Gestión de Personas ME Elecmetal Sudamérica.

Bajo esta mirada, en 2024 puso en marcha el Programa de Formación para Soldadoras, una oportu-

nidad de capacitación integral gratuita, certificada en competencias técnicas del área de soldadura, orientada a jóvenes técnico-profesionales que busquen perfeccionarse en este ámbito.

El plan de formación se basa en un proyecto de mejora continua que consta de los siguientes elementos:

- Espacio único de desarrollo técnico profesional para soldadoras.
- Aprendizaje en terreno por un año.
- Acompañamiento permanente de un/a instructor/a insitu.
- Formación integral certificada en aplicación de soldaduras.
- Participación en proyectos estratégicos del centro de trabajo.

Quiénes participan de este programa obtienen la calificación profesional para soldadura en posición



Programa de Formación para Soldadoras.

plana horizontal y vertical, hasta 3G; adquieren conocimiento en el uso y utilización de equipos para aplicación de soldadura arco manual, máquina de soldadura automática, soldaduras TIG, MIG, MAG, y equipos de oxigás; evaluación y feedback permanente.

El desarrollo del programa se realiza en el Centro de Servicios de Rancagua, dedicado al reacondicionamiento de componentes mineros y convoca principalmente a jóvenes pertenecientes a dicha comunidad. “Esta también es una forma de apoyar y promover el desarrollo local, impulsando nuevas oportunidades laborales y abriendo nuevos espacios para las mujeres”, señala April Bravo, Jefe de desarrollo organizacional de ME Elecmetal Sudamérica.

El proceso de reclutamiento y selección de este programa se rige por procedimientos y estándares rigurosos, con distintas etapas que aseguran el ingreso de las mejores candidatas. La postulación se realiza de forma anual, directamente a través de ME Elecmetal gestión de personas o mediante ingreso como alumna en práctica.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MUJERES SE ABREN PASO EN LA INDUSTRIA LOGÍSTICA

La participación de trabajadoras en el sector logístico ha ido aumentando en el último tiempo, gracias a factores como el empoderamiento femenino y el cambio en la cultura empresarial. Pese a ello, menos de dos de cada diez colaboradores del rubro son mujeres. Aquí, dos de ellas, quienes están impulsando la equidad en esta área, cuentan cómo se están creando nuevas oportunidades para avanzar y cuáles son las barreras que persisten.

POR M. PACULL Y R. NÚÑEZ

Anaiza Pusic, presidenta de Women in Supply Chain: “Vemos una buena tendencia que se puede seguir impulsando”

La participación femenina en la industria logística ha aumentado en los últimos años, pero sigue siendo uno de los rubros con menor representación de mujeres, especialmente en áreas operativas y técnicas. De hecho, según el informe “Mujeres en el mercado laboral: logística”, publicado por Adecco, solo el 17% de los cargos son ocupados por ellas, es decir, dos de cada diez colaboradores es mujer.

Pese a esto, la presidenta de Women in Supply Chain (WINS), Anaiza Pusic, comenta que se han visto avances en su participación en puestos administrativos, de gestión y liderazgo dentro de la industria, e indica que las mujeres están tomando roles clave en áreas como planificación de la cadena de suministro, gestión de inventarios y desarrollo de estrategias de sostenibilidad.

Citando un estudio de logística en Chile de 2023, realizado por la Cámara Chilena de Comercio, Pusic resalta que las mujeres tienen una participación más fuerte en funciones administrativas, análisis de datos y en el área de tecnología aplicada a la logística, como la implementación de soluciones basadas en software y automatización de procesos. “Aunque el grueso de la mano de obra sigue siendo predominantemente masculino, vemos una buena tendencia que se puede seguir impulsando”, plantea.

Para reducir la brecha, la presidenta de WINS resalta la implementación de políticas de igualdad de género en algunas empresas, al igual que programas de mentoría y capacitación. Aludiendo a cifras de Fundación Chile, afirma que cerca del 30% de estas iniciativas ahora incluyen a mujeres como participantes activas, lo que demuestra un creciente interés por parte de ellas en formarse en áreas como el transporte, la gestión



“Muchas de las funciones en logística requieren habilidades de gestión, tecnología y análisis, áreas donde las mujeres también sobresalen”

de cadenas de suministro y la optimización de procesos logísticos. “Hoy en día muchas de las funciones en logística requieren habilidades de gestión, tecnología y análisis, áreas donde las mujeres también sobresalen”, enfatiza, y asevera que, pese a que las condiciones laborales pueden resultar difíciles por las extensas jornadas laborales, los trabajos nocturnos y los largos desplazamientos, el panorama está cambiando. Pusic resalta que su presencia en el sector aporta perspectivas y enfoques diferentes para resolver problemas y gestionar procesos al gozar de habilidades claves. Además, contribuyen a una cultura organizacional más inclusiva, equitativa y colaborativa, lo que puede reducir la rotación de personal, aumentar la satisfacción laboral e incentivar a otras compañías a reconsiderar políticas ligadas al tema, entre otros puntos.

Carolina Araneda, líder de Conexión Mujeres APLOG: “El futuro de la inclusión femenina en logística se ve cada vez más prometedor”

El próximo 26 de marzo, la Asociación de Profesionales en Logística (APLOG) lanzará su iniciativa Conexión Mujeres APLOG, con el fin de impulsar la participación femenina en la industria. La fundadora de Easy Point Logistics, Carolina Araneda Giovanetti, estará al frente de esta acción. “Nuestro objetivo es contribuir en el desarrollo de líderes femeninas, impulsando la participación, rompiendo barreras y desafiando estereotipos a través de la entrega de un impacto positivo en el sector logístico y de cadena de suministro, articulando esfuerzos entre mujeres, empresas y organizaciones”, explica.

A su juicio, la digitalización ha abierto nuevas oportunidades para las mujeres en el sector, permitiendo una mayor flexibilidad en la gestión de operaciones. A su vez, la pandemia jugó un rol clave en el avance de la equidad, ya que impulsó el teletrabajo y la adaptación de ciertos roles, facilitando que más mujeres puedan compatibilizar su vida laboral con la familiar.

La ejecutiva advierte que la logística ha sido históricamente una industria dominada por hombres, “lo que hace que muchas mujeres deban esforzarse más para validarse y demostrar su capacidad en el sector”. El reto, dice, no solo es ganar reconocimiento en un

entorno tradicionalmente masculino, sino también luchar por la equidad salarial y las mismas oportunidades de crecimiento. Araneda mira con optimismo el rol que ha tenido el teletrabajo para abrir una oportunidad de crecimiento laboral para muchas mujeres con hijos, lo que “les ha permitido acceder a puestos que antes les resultaban inaccesibles”, así como la existencia de numerosos gremios y asociaciones de mujeres en logística que están facilitando la apertura de más espacios para mujeres en el sector.

“El futuro de la inclusión femenina en logística se ve cada vez más prometedor. Hoy, hay más mujeres en el sector, y poco a poco se están abriendo espacios en áreas que antes eran completamente masculinas”, destaca.

Sin embargo, indica que es clave seguir impulsando la equidad salarial, fomentar más programas de capacitación y liderazgo para mujeres, y que las empresas adapten sus políticas para permitir una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. “Mientras más mujeres logren posicionarse en cargos de toma de decisiones, más fácil será generar un cambio real dentro de la industria”, concluye.



“Mientras más mujeres logren posicionarse en cargos de toma de decisiones, más fácil será generar un cambio real dentro de la industria”

AGENCIA MIRIAM OLIVARES Y CÍA. LTDA.

El mejor partner en la cadena logística aduanera y con liderazgo femenino

- **Agilidad en los procesos, vanguardia en la transformación digital y excelencia en el servicio, son atributos propios de esta agencia de aduanas. Además, se caracteriza por su clima de bienestar laboral, inclusivo y equitativo. 63% de sus colaboradores son mujeres y su fundadora también.**



Gerencia de la Agencia de Aduanas Miriam Olivares y Cía. Ltda. Al centro su cofundadora y CEO, Miriam Olivares, agente de aduana; a su derecha, Patricio Olivares, cofundador y gerente de Administración y Finanzas; Carolina López, gerente de Operaciones, y a su izquierda, Patricio García, gerente técnico.

Agencia de Aduanas Miriam Olivares y Cía. Ltda. se posiciona como un aliado de confianza, integral y proactivo en el ámbito del comercio internacional. Fundada en 2013 por Miriam y Patricio Olivares, la empresa combina experticia y compromiso para ofrecer soluciones efectivas en la gestión aduanera.

Miriam Olivares, cofundadora y apasionada del comercio internacional, se graduó en la Universidad de Las Américas y complementó su formación con diversos diplomados que abarcan desde Liderazgo Gerencial hasta Derecho Aduanero, tanto en Chile como en el extranjero. Como única directora de la Cámara Aduanera de Chile y presidenta de WISTA Chile, la Asociación de Mujeres de la Industria Naviera y del Comercio Internacional, Miriam ha sido una inspiradora e impulsora de la participación femenina en un entorno laboral predominantemente masculino. Además, se desempeña como vicepresidenta del COSOC de la Subrei y consejera de la Cámara Nacional de Comercio.

Por su parte, Patricio Olivares, cofundador de la agencia, es ingeniero civil industrial y MBA de la Universidad de Chile. Su sólida formación técnica y su experiencia en la gestión empresarial son fundamentales para el éxito de la agencia, permitiendo abordar los desafíos del comercio internacional

con una perspectiva analítica y estratégica. Juntos, Miriam y Patricio, han construido un equipo que se distingue por su dedicación y profesionalismo, contribuyendo al crecimiento y reconocimiento de la empresa en el sector.

“Mi compromiso con la visibilización y el empoderamiento de las mujeres en este sector ha sido constante y activo. No solo creo en su capacidad, sino que trabajo incansablemente para demostrarlo. A través de mi liderazgo en WISTA Chile, y como parte de una red global con más de 5,100 socias en 56 países, impulso iniciativas que fortalecen el rol de las mujeres en las industrias marítima, aduanera y logística. Nuestra misión es clara: atraer y apoyar a más mujeres en puestos directivos, generando

un impacto tangible y duradero”, declara.

“Las mujeres son dedicadas, preocupadas de cada detalle, cumplidoras y siempre quieren capacitarse. Creo firmemente en el potencial y la capacidad que tenemos las mujeres para aportar una perspectiva única y valiosa a este rubro”, opina Miriam Olivares, agente de aduana y CEO de la empresa.

ALIADO ESTRATÉGICO

Desde sus inicios en la oficina del Aeropuerto de Santiago, Agencia Miriam Olivares ha experimentado un crecimiento constante, estableciendo sucursales estratégicas en Valparaíso, San Antonio y Los Andes. Adicionalmente, su capacidad operativa le permite brindar servicios en las zonas sur y norte del país,

asegurando una cobertura integral para sus clientes.

“Si bien somos una agencia de aduanas, nuestra propuesta de valor trasciende la mera gestión de trámites. Nos enfocamos en establecer relaciones de colaboración estratégica con nuestros clientes (importadores y exportadores), convirtiéndonos en un socio de confianza. Para lograrlo, implementamos un enfoque integral que incluye: análisis detallado de las operaciones, retroalimentación constante, incorporación de tecnología de vanguardia y mejora continua de nuestros procesos. De esta manera, nos diferenciamos como un aliado estratégico que impulsa el éxito de las operaciones”, añade la CEO.

CALIDAD DE SERVICIO Y BIENESTAR LABORAL

La Agencia de Aduanas Miriam Olivares, y Cía. Ltda., garantiza altos estándares de calidad de servicio y bienestar laboral mediante la implementación de tres pilares fundamentales: 1) proporciona sistemas y condiciones óptimas para sus colaboradores, fomentando un entorno de trabajo positivo y productivo; 2) invierte en la capacitación interna continua, asegurando que su equipo esté siempre actualizado y preparado; 3) implementa un sistema de seguimiento transparente que permite a sus clientes monitorear el progreso de sus operaciones en tiempo real, y acceder sin restricciones a su documentación digital en línea y a informes de análisis de datos.

TECNOLOGÍA, VANGUARDIA E INNOVACIÓN

Las proyecciones de esta agencia para 2025 son: seguir trabajando en expandir su base de clientes, enfocándose en empresas innovadoras que valoren la modernización en sus operaciones aduaneras; continuar trabajando en su plataforma en línea para facilitar una gestión más ágil y transparente de los procesos aduaneros; integrar herramientas avanzadas, como la inteligencia artificial, para aumentar la eficiencia operativa y la precisión de sus servicios.

Y otro aspecto muy importante que menciona Miriam Olivares, es “capacitarnos como empresa para mantenernos actualizados en la normativa aduanera, en tendencias y tecnologías del sector. Buscamos ser reconocidos como una agencia de aduanas de calidad, destacando por nuestra atención al cliente y profesionalismo”.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

LIDERAZGO FEMENINO ACELERA EL RITMO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

Aunque en el sector automotor, tradicionalmente los roles de primera línea han sido tomados por hombres, lo cierto es que poco a poco la participación de mujeres en el rubro avanza también en cargos de liderazgo, llevando adelante las estrategias para posicionar de mejor manera las marcas y aumentar las ventas.

En un escenario lleno de desafíos, tres gerentas de distintas firmas de autos cuentan los pasos que han dado para destacar en un mundo masculinizado y cómo está avanzando la participación femenina en la industria.

POR FRANCISCA ORELLANA

“El liderazgo femenino permite resultados más exitosos”

“Me identifico con la pasión, con ser feliz con lo que hago e irradiar eso hacia los equipos”, dice Jennifer Muller, directora comercial de ventas de Toyota Chile, firma a la que llegó hace cinco años y desde donde ha visto cómo el sector enfrenta grandes desafíos en materia ambiental, como la electrificación y la reducción de emisiones. “La industria está viviendo un período de grandes cambios y oportunidades, donde las mujeres tenemos mucho que decir y aportar”, afirma.

Cuenta en que la compañía ha pasado por distintas áreas, lo que la ayudó a entender mejor el negocio y “poder ser un aporte desde mi mirada de mujer e imprimir también mi propio estilo, alineada a los valores de Toyota”. La empresa tiene la meta de que el 40% de su fuerza laboral esté compuesta por mujeres para el año 2030. Sin embargo, reconoce que el sector no siempre ha sido atractivo para las mujeres, e

incluso hace unos años no tenía foco en captar y retener talento femenino. “A nivel comercial nuestra mirada es fundamental”, indica, así como también “a nivel de aporte estratégico, donde los puntos de vista diversos enriquecen las discusiones y permiten resultados más exitosos”.



Bermann

Soluciones Logísticas

GPS PRIMERA RUTA TMS ONESIGHT

**Dale más seguridad y control
a tu flota en ruta**



ONESIGHT
Torre de Control



**SECURITY
EN RUTA**



**PLANIFICACIÓN
de Viajes TMS**



**BERMANN
GPS**



**PLATAFORMA
MULTI GPS**



Conversemos sobre nuestras soluciones

www.bermann.cl

PUBLIRREPORTAJE

Bermann
GPS PRIMERA RUTA TMS ONESIGHT

JOYCE BERMANN - GERENTE GENERAL DE BERMANN:

Una líder inspiradora y con experiencia para los desafíos actuales del transporte y la logística

En este dinámico rubro, históricamente dominado por hombres, hay voces femeninas que están marcando una diferencia profunda. Hoy, en el Día Internacional de la Mujer, celebramos a una líder extraordinaria que ha roto barreras y ha redefinido las reglas del juego.

Con una larga trayectoria, BERMANN es una compañía familiar cuyos clientes llevan más de 45 años confiando en sus soluciones tecnológicas, con una retención de más del 94%. En la empresa, que alguna vez reflejó las normas tradicionales del rubro, Joyce ha sido una fuerza de cambio, implementando ideas innovadoras y soluciones tecnológicas junto a un gran equipo que han transformado la manera en que sus clientes operan. Bajo su liderazgo, el desarrollo a la medida de soluciones tecnológicas para la industria y la seguridad en ruta —tanto para cargas como para los conductores— se ha convertido en prioridad absoluta.

Uno de los pilares de su gestión es el cliente. “Creo firmemente que cada solución tecnológica o estrategia implementada debe



Joyce Bermann, Gerente General de BERMANN.

girar en torno a las necesidades y satisfacción de los clientes; escucharlos debe ser prioridad para crear relaciones comerciales duraderas y permitir que la empresa ofrezca servicios eficientes, experiencias personalizadas y de valor agregado”, comenta Joyce.

Pero su impacto va más allá de la tecnología, pues ella es una firme promotora del liderazgo femenino dentro de

su empresa, inspirando a muchas a desafiar los estereotipos y a contribuir con ideas frescas, demostrando el valor de la diversidad y creatividad. En este día, celebramos a Joyce y a todas las mujeres que, con determinación y valentía, construyen un futuro más justo, seguro y próspero para todos.

<https://www.bermann.cl>

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“Las mujeres tienen menos aversión al riesgo por ser menos tradicionales y convencionales”

“Mi formación como ingeniero de transporte me preparó para liderar proyectos que tenían que ver con cambios tecnológicos en esta área”, cuenta Tamara Berríos, country manager de BYD, marca china donde trabaja hace 14 años, cuando tomó la responsabilidad de abrir el negocio de vehículos eléctricos, que hasta entonces no existía. “Todo se fue dando de manera muy natural, mis jefaturas chinas siempre han sido muy respetuosas de cómo nosotros hemos ido con una visión local, que es la que me toca a mí llevar adelante”, asegura. “En el tiempo se ha ido demostrando que con las habilidades de las mujeres, tanto las blandas como las técnicas, se pueden ir desarrollando proyectos ultraexitosos a partir de competencias que tienen que ver con una apertura y una visión de mercado, que muchas veces tiene un componente de menos aversión al riesgo por ser menos tradicionales y convencionales”, analiza, destacando también la resiliencia, el



compromiso y la transversalidad a la hora de formar equipos. Por eso, ve con optimismo cómo más mujeres están tomando roles de liderazgo en esta industria: “Esos desbalances que han existido están poco a poco suavizándose y más mujeres tienen ya un rol fundamental en el desarrollo de industria”.

“La diversidad enriquece la creatividad y la innovación”

“Luego de diez años en el área comercial y de ventas de distintas marcas del grupo Astara Chile, a inicios de 2025 asumí como gerenta general de Mitsubishi Motors Natalia Isla. “Inicié mi carrera en el área de

repuestos y, con el tiempo, asumí mayores responsabilidades en ventas y liderazgo”, cuenta. Indica que la diversidad en todos los niveles de la industria “no solo mejora la equidad, sino que también enriquece la creatividad y la innovación. A medida que las mujeres asumimos roles de liderazgo, se abren nuevas oportunidades para redefinir cómo las marcas se relacionan internamente y con sus clientes, adaptando los productos y estrategias a un espectro más amplio de necesidades y expectativas”.

Isla reconoce que en Astara “existe una cultura corporativa que promueve activamente la inclusión y el empoderamiento femenino, lo que ha impulsado mi crecimiento profesional”. Sin embargo, afirma que para sobresalir en un ambiente masculinizado “es clave tener la convicción de que lo que aportamos es valioso, sin importar el género”. Construir relaciones de confianza, aprender constantemente y e impulsar a sus equipos hacia la excelencia es parte de ello, añade, y remarca que, “a veces, también se trata de desafiar el statu quo, proponiendo nuevas formas de hacer las cosas y demostrando con hechos que la efectividad de un equipo no tiene que ver con su composición de género”.



PUBLIRREPORTAJE

JAVIERA IBÁÑEZ, GERENTE EFICIENCIA, TECNOLOGÍA Y OPERACIONES · BNP PARIBAS CARDIF

“La cultura de la equidad es un desafío permanente para la sociedad en su conjunto”

La integrante del Comité Ejecutivo de BNP Paribas Cardif Chile, está convencida de que las oportunidades equitativas generan un mejor clima laboral, respeto, confianza y mayor compromiso entre colaboradores. “En BNP Paribas Cardif todos tenemos las mismas oportunidades para crecer, independiente de nuestro género. Ojalá todas las compañías entregaran estas posibilidades”, indica.

Hace 14 años Javiera Ibáñez llegó a BNP Paribas Cardif Chile como subgerente de producción. En todos estos años ha tenido oportunidades de desarrollo y crecimiento que le ha entregado la compañía. Hoy, lidera una de las gerencias más importantes y es parte del 42% de mujeres que tiene un cargo de liderazgo en la firma. “Aún falta, sin duda, porque aspiramos llegar a la equidad total en la Compañía. Sin embargo, hemos avanzado en generar una cultura de equidad y potenciar el talento femenino”, asegura.

En la actualidad, se ha visto un retroceso en algunas empresas en lo que es inclusión y equidad ¿Qué es lo que falta?

Falta generar y consolidar una cultura que sea

equitativa. Pero no solo en las empresas, sino a nivel de la sociedad en general. Desde la crianza de los hijos, por ejemplo. No es suficiente que solo algunas empresas basen su desarrollo en este tipo de prácticas; es necesario que toda la sociedad promueva la equidad a través de las mismas oportunidades para hombres y mujeres.

¿Cuáles son las ventajas de una cultura así?

Trabajo en una empresa que es aliada de la equidad de género. Un buen ejemplo es que somos uno de los mejores lugares para trabajar para mujeres; obtuvimos el décimo lugar en el ranking Great Place to Work Mujeres 2024. Contamos con nuestro programa de Liderazgo Femenino, donde están participando 50 mujeres



Javiera Ibáñez, Gerente Eficiencia, Tecnología y Operaciones · BNP Paribas Cardif Chile.

líderes para potenciar sus habilidades laborales y así promover el liderazgo que buscamos en la compañía.

Contar con beneficios también es clave, la conciliación de la vida familiar y el desarrollo laboral es uno de los desafíos para las mujeres

trabajadoras. En BNP Paribas Cardif Chile está la posibilidad de que las mujeres puedan hacer teletrabajo hasta los 2 años de nacimiento de su hijo. Por otra parte, buscamos potenciar la corresponsabilidad parental, duplicando los días legales de post natal masculino.

El 2024 fue un año de muchos avances en equidad de género para BNP Paribas Cardif Chile. Muchas mujeres asumieron posiciones de liderazgo y recientemente tuvimos el honor de promover a una de nuestras colaboradoras a un cargo gerencial mientras estaba en su post-natal.

¿Cuáles son los desafíos pendientes en este tema?

La sociedad está compuesta por hombres y mujeres. Tener la misma representación nos beneficia para progresar en base a las mismas oportunidades para todas las personas. Sin duda, la cultura de la equidad es un desafío permanente para la sociedad en su conjunto. Falta que se fomente la igualdad a todo nivel para que las responsabilidades sean más equitativas. Es un camino largo, pero se puede con el compromiso de todas las personas.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MUJERES QUE DESTACAN EN EL MUNDO DEL DERECHO

Desde prácticas tan diversas como el derecho marítimo, la libre competencia o la tecnología y la seguridad de los datos, reconocidas abogadas analizan las brechas que aún persisten en el ejercicio de la profesión y reflexionan sobre los avances que se han logrado en la materia.



Hace un año, la Facultad de Derecho de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) en conjunto con la International Bar Association (IBA) presentaron los resultados del estudio "Para cambiar, hay que conocer: sesgos de género en estudios jurídicos y departamentos legales en Chile", para abordar cómo estos sesgos están presentes en las interacciones cotidianas que tienen lugar en los estudios jurídicos y gerencias legales de empresas.

El estudio reveló que, por ejemplo, frente a la frase "tengo que trabajar el doble para obtener el mismo nivel de reconocimiento que mis compañeros de trabajo", un 9,4% de los hombres está de acuerdo con la afirmación, mientras que entre las mujeres esto aumenta a un 33,3%.

Un ejemplo de este rezago que afecta a las mujeres es evidente en las listas. Por ejemplo, la entrega de la 15ª edición de la guía Best Lawyers para Chile relevó a 41 profesionales en sus respectivas áreas de desempeño, entre los que destacan solo seis abogadas.

Javiera Sepúlveda, socia de Bitlaw, aclara que en el caso de los rankings, los números reflejan una realidad estructural: la mayoría de los abogados en posiciones de liderazgo siguen siendo hombres, lo que se traduce en una menor representación femenina en estos listados. "No obstante, esto no significa que no haya mu-

jeramente altamente calificadas y con méritos suficientes para estar en ellos; al contrario, hay cada vez más profesionales destacadas en diversas áreas del derecho y creo que particularmente nuestra área de práctica sí está impulsando cambios y desafiando los paradigmas tradicionales", comenta Sepúlveda.

"Creo que existen muchas colegas muy talentosas y preparadas en diversas áreas del ejercicio de la profesión, cuentan con grandes virtudes y mucha calificación, pero el mundo laboral sigue imponiendo a las mujeres mayores desafíos. No solo eres una profesional sino que muchas veces madre, esposa, hija y algunas veces madre y padre", expresa María Elena Rivera, socia de Carvallo Abogados, y añade que estas otras tareas implican que, en muchas ocasiones, las mujeres decidan postergar su desarrollo profesional, con las implicancias económicas y de experiencia que esto conlleva.

Nicole Nehme, socia de FerradaNehme, coincide con esta mirada y agrega que esto se debe a sesgos culturales, algunos de ellos implícitos, aún presentes en nuestra sociedad, por los que se suele relegar a las mujeres profesionales a ciertas funciones de menor relevancia o exposición y castigarlas en su desarrollo en sus períodos de maternidad. "Un ejercicio profesional muy asociado al trabajo de horas extenuantes hace más difícil el

Nicole Nehme, socia en FerradaNehme: "Elegí estudiar derecho por ser una carrera humanista, de aprendizajes profundos"

La abogada Nicole Nehme cuenta que decidió estudiar derecho en la Universidad de Chile "por ser una carrera humanista, de aprendizajes profundos, con profesores y estudiantes diversos, que entrega una amplia gama de conocimientos y herramientas de excelencia que permiten abrirse al mundo y a una diversidad de áreas, desde una formación multidisciplinar". Asegura que siempre se interesó por el derecho y la economía: fue así que encontró en el derecho de la competencia una disciplina que combina de manera muy virtuosa ambas miradas, y que al mismo tiempo es dinámica y evolutiva, está muy conectada a lo que sucede en las jurisdicciones más avanzadas y supone un ejercicio profesional muy analítico y estratégico. "Todo eso me pareció y sigue pareciendo fascinante", señala.



crecimiento profesional de las mujeres en períodos de maternidad (y en contextos sociales de ausencia de corresponsabilidad). Sería diferente si las evaluaciones se centraran más en la calidad que en las horas trabajadas", indica Nehme.

Para Paulina Silva, socia de

Bitlaw y directora de la Alianza Chilena de Ciberseguridad, la solución a esta situación pasa por reconocerle como un problema estructural "y no creer que se resuelve con hashtags, declaraciones de principios vacíos o programas livianos y amables contruidos solo para marcar el

checkbox de lo políticamente correcto en el Día de la Mujer". Añade que el hecho de reconocer la existencia de este problema es el primer paso para resolverlo, pero no es el único. "Me llama la atención que a veces se confunda la hipótesis con la solución", reflexiona.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Paulina Silva, socia de Bitlaw: “Hoy dirigimos un equipo de 13 profesionales y el 65% son mujeres”

Después de litigar por cuatro años, en los inicios de su carrera profesional, Paulina Silva quiso cambiar de área y viajó a Australia en 2007 para estudiar un LLM con especialización en tecnologías, cuando el área aún estaba muy poco explorada en Chile.

“Al regresar, tuve la oportunidad de ayudar a formar el área en Carey, donde estuve por 13 años. En 2021 fundé Bitlaw junto a Javiera Sepúlveda, desde donde hoy dirigimos un equipo de 13 profesionales dedicados únicamente a protección de datos, fintech y contratos tech, donde el 65% son mujeres”, cuenta Silva, y agrega que en el tiempo ha demostrado que la apertura y focalización de su estudio fue oportuna, ya que en los últimos dos años se ha aprobado una serie de normativas para el mundo digital, la base de su práctica.



María Elena Rivera, socia en Estudio Carvallo Abogados: “El derecho marítimo me cautivó”

María Elena Rivera inició su práctica de derecho marítimo a fines del año 1997, cuando esta área no era muy conocida y la mayoría de sus pares eran hombres. “El derecho marítimo me cautivó porque es muy dinámico; requiere tomar decisiones inmediatas y hay alto estrés: hay veces en las que se necesita arraigar una nave y solo se dispone de un par de días para proteger los derechos del cliente”, ejemplifica Rivera.

Según la profesional –que, dicho sea de paso, es la abogada que más ha arraigado en Chile– en esta área del derecho existen principios y formas de trabajar en los que prima “la palabra empeñada y el respeto de los acuerdos alcanzados”, lo que añade un componente humano que lo diferencia de otros ejercicios de la profesión.



PUBLIRREPORTAJE



Provoste Matamala Abogados: Liderazgo en Derecho Laboral con Equidad de Género

Con un equipo compuesto en un 70% por mujeres, donde la mayoría de las direcciones de área están lideradas por abogadas, el estudio busca consolidarse como referente en compliance laboral con enfoque inclusivo.



En Provoste Matamala Abogados están convencidos de que el futuro del derecho laboral está en la especialización e innovación que surge en ambientes laborales más equitativos.

Provoste Matamala Abogados es un estudio jurídico especializado en derecho laboral, con un enfoque integral que abarca áreas claves como prevención de riesgos y compliance. “Nuestra alta especialización nos permite asesorar a empresas y trabajadores en la construcción de entornos laborales más seguros, equitativos y sostenibles”, indica Pedro Matamala Souper, Socio.

De acuerdo al especialista, uno de sus pilares fundamentales es la inclusión y equidad de género. “Nos enorgullece contar con un equipo compuesto en un 70% por mujeres, donde la mayoría de nuestras direcciones de área están lideradas por abogadas. Para nosotros, la paridad de género no es sólo una meta, sino una realidad que impulsa nuestra excelencia profesional y la calidad de nuestros servicios”, enfatiza el Socio.

Asimismo, desde su práctica, el estudio promueve el cumplimiento de normativas laborales con una mirada de igualdad y diversidad, asesorando a organizaciones para implementar políticas que fomenten la equidad, la conciliación y el respeto en el entorno laboral. “Creemos firmemente que un mercado laboral más justo no solo beneficia a las personas, sino

que fortalece la productividad y sostenibilidad de las empresas”, resalta Pedro Matamala Souper.

Desafíos 2025: Avanzando con Compromiso

Para este año, Provoste Matamala Abogados se ha propuesto el desafío de seguir impulsando la equidad de género en el sector legal y en los espacios de trabajo de sus clientes. “Buscamos consolidarnos como referentes en compliance laboral con enfoque inclusivo, aportando soluciones innovadoras y estratégicas. Además, trabajaremos para fortalecer la capacitación en prevención de riesgos, promoviendo una cultura de seguridad que beneficie a empleadores y trabajadores”, señala el Socio.

En Provoste Matamala Abogados están convencidos de que el futuro del derecho laboral está en la especialización, la innovación y, sobre todo, en la construcción de ambientes laborales más equitativos. “Seguiremos trabajando con el mismo compromiso para generar un impacto positivo en la sociedad y en la profesión jurídica”, concluye Pedro Matamala Souper.

www.provostematamala.cl

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

EL CAMINO HACIA UNA MAYOR IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUSTICIA

Mucho se ha avanzado desde que la Corte Suprema designara una ministra encargada exclusivamente de asuntos de género, en el año 2014. Sin embargo, expertas en el tema recuerdan que todavía hay un importante sendero por recorrer.

Casi 30 años han pasado desde que en la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer -realizada en Beijing- se propusiera, por primera vez, integrar las perspectivas de género en la legislación, las políticas públicas, los programas y los proyectos de los Estados como uno de los objetivos estratégicos de este encuentro.

Uno de los ámbitos donde se ha avanzado ha sido en la incorporación de la perspectiva de género en la administración de la justicia. En el caso de Chile, la Corte Suprema designó en 2014, por primera vez, a una ministra encargada exclusivamente de los asuntos de género. Luego aprobó, en 2016, la creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y, en 2018, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, para completar la institucionalidad con la creación de un consejo consultivo nacional y comités locales de género en las 17 jurisdicciones del país, entre 2019 y 2020.

Para la ministra Andrea Muñoz, encargada de asuntos de género de la Corte Suprema, ha sido fundamental que el Poder Judicial avance en esta materia y se garantice un efectivo acceso a todas las

personas en condiciones de igualdad y sin discriminación. "Para ello, en un entorno social y cultural donde existe discriminación de género, la judicatura debe capacitarse y contar con herramientas que le permitan visibilizar y disolver los sesgos, brechas y estereotipos de género que podrían impactar en el conocimiento y decisión del caso, y aquí entra la perspectiva de género como herramienta", comenta.

Un ejemplo claro y reciente es el fallo en el caso de Martín Pradenas, sentenciado el año pasado a 17 años de prisión por siete delitos sexuales perpetrados contra seis víctimas entre 2010 y 2019, tras un juicio de gran connotación pública. La sentencia reconoció un patrón de conducta abusiva, valoró el testimonio de las víctimas sin prejuicios y consideró el impacto psicológico que llevó al suicidio de Antonia Barra, tres semanas después de haber sido violada por Pradenas. Su familia ha dicho en múltiples ocasiones que lo hizo porque

nadie le creería.

Desde el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos destacan la incorporación del enfoque de género al sistema judicial y subrayan que "esto implica visibilizar desigualdades y reducir las barreras estructurales que dificultan el acceso de las mujeres a la justicia, especialmente en situaciones de violencia y discriminación".

La socia abogada de AML Defensa de Mujeres, Francisca

derechos humanos de todas las personas, entendiéndolo que su uso no representa una ventaja o un privilegio para las mujeres, sino que una forma de garantizar la igualdad ante la ley.

Resabios

Coincide con esta mirada la fiscal jefa de género de la Fiscalía Regional Metropolitana Sur, Yazmín Salech, para quien un elemento básico del ejercicio de la justicia es, precisamente, la igualdad. A su juicio, un impulsor de esta forma de administrar justicia han sido los cursos formativos que han recibido tanto los fiscales, como los jueces, junto al interés que ha despertado

vamos avanzando lento, pero muy seguro", puntualiza.

Millán reconoce que en el país se han dado pasos importantes, pero concuerda en que aún hay espacio para la mejora. "La equidad en el acceso a la justicia no es una realidad consolidada y muchas mujeres, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, siguen enfrentando barreras significativas", reflexiona.

La ministra Muñoz admite que el desafío para la magistratura es de gran envergadura y, por eso, "tenemos que seguir avanzando en generar mayor reflexión y conocimiento en torno a lo que implica incorporar la perspectiva de género

"En un sistema judicial donde los sesgos y estereotipos de género están profundamente arraigados, es crucial garantizar que las leyes y procedimientos no perpetúen estas discriminaciones", dice la abogada Francisca Millán.

Millán, asegura que la perspectiva de género en la administración de justicia es fundamental: "En un sistema judicial donde los sesgos y estereotipos de género están profundamente arraigados, es crucial garantizar que las leyes y procedimientos no perpetúen estas discriminaciones", explica y agrega que solo así se puede asegurar la protección de los

este tema en el sistema judicial, lo que ha permitido avanzar en que se recojan elementos relativos a la perspectiva de género en las sentencias. No obstante, advierte que queda camino por recorrer: "Todavía hay resabios, pero dado que se trata de una construcción histórica tampoco es bueno apurarse tanto. Creo que

en la administración de justicia, en todos los ámbitos y competencias, no solo en materia penal o de familia", y concluye que, para lograrlo, se hace indispensable buscar respuestas concretas a preguntas esenciales en torno a cómo estructuramos un sistema de justicia que no juzgue a partir de sesgos y estereotipos de género.

OTIC CChC impulsa el programa “Talento Mujeres para Chile” para seguir fortaleciendo la formación laboral femenina en sectores estratégicos

- En el marco del Mes de la Mujer, el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción presenta “Talento Mujeres para Chile”, una iniciativa que visibiliza ocho proyectos de alto impacto social diseñados para capacitar y conectar talento femenino con oportunidades laborales en sectores clave.
- El proyecto hace un llamado a todas las empresas que busquen un compromiso concreto con el desarrollo profesional de las mujeres y que transformen parte de su 1% de franquicia tributaria en más oportunidades para ellas.

Reafirmando su compromiso con impactar con fuerza la capacidad de Chile de desarrollar talento valioso y en esa línea, avanzar en materia de equidad de género y desarrollo profesional de la mujer, el OTIC CChC lanza su programa “Talento Mujeres para Chile”. El programa reúne y visibiliza ocho proyectos que, desde alguna perspectiva, desarrollan el talento femenino, y son implementados por destacadas instituciones para que más mujeres puedan seguir entrenando sus capacidades y generar desarrollo laboral.

La iniciativa hace un llamado a todas las empresas a financiar uno o más de estos programas, con recursos de franquicia tributaria, para así sumar esfuerzos en este desafío país. De esta forma, las compañías pueden aportar directamente al fortalecimiento de las competencias laborales de ellas en áreas donde se requiere potenciar capacidades.



“En el OTIC CChC entendemos que la formación laboral es una herramienta transformadora para la vida de las mujeres, especialmente en procesos de desarrollo profesional y reconversión laboral. Con ‘Talento Mujeres para Chile’ buscamos conectar talento femenino con las necesidades de las industrias y contribuir a reducir las brechas de género. Invitamos a todas las empresas a que se unan a esta potente causa que busca impulsar y desarrollar en mayor medida el talento femenino”, señaló Bárbara Veyl, Gerenta de Vinculación, Conocimiento y Comunicaciones del OTIC CChC.

Según el último Boletín de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) entregado a fines de febrero de este año, la tasa de desocupación femenina alcanzó un 9,1% en el trimestre noviembre-enero, aumentando 0,3 pp. en el período. Mientras que las tasas de participación y ocupación se situaron en 52,7% y 47,9%, retrocediendo 0,2 pp. y 0,3 pp., en cada caso. El informe también indica que las mujeres fuera de la fuerza de trabajo se expandieron un 1,3% en el mismo período.

En ese sentido, los proyectos de “Talento Mujeres para Chile” buscan ser un aporte en la reducción de estas cifras y que más mujeres puedan ser parte del mundo laboral, sobre todo en sectores donde no tienen tanta presencia. Cada proyecto del programa se enfoca en entregar herramientas concretas que promuevan la inclusión

laboral y fomenten el desarrollo de competencias valiosas. “Estamos seguros de que estos ocho proyectos generarán un impacto significativo en los desafíos de empleabilidad femenina y en la reducción de las brechas para las mujeres que participan en los programas”, añadió Claudia Jaña, Subgerenta de Innovación Social del OTIC CChC.

Las instituciones que fueron invitadas a participar de esta iniciativa son:

- **Desafío LATAM:** impulsan la innovación tecnológica a través de formación digital de vanguardia. El programa “Talento Mujeres IA” considera cursos de Inteligencia Artificial para el desarrollo web, análisis de datos, entre otros.
- **Generation Chile:** mediante bootcamps y un acompañamiento sociolaboral apoyan a estudiantes en su proceso de fortalecer sus oportunidades laborales, con un proceso que incluye formación, mentoría e intermediación laboral. El programa “Talento Mujeres Conecta” incluye cursos que van desde la instalación de paneles solares, hasta el uso de aplicaciones como Javascript o Cloud AWS, dependiendo de las necesidades concretas del mundo laboral.
- **Fundación Soy Más:** apoyan a madres jóvenes en situación de vulnerabilidad a que construyan un proyecto de vida autónomo e independiente. A través de formación académica, apoyo psicosocial e inserción laboral, brindan las herramientas para que accedan a empleos formales y rompan el ciclo de pobreza. El programa “Talento Mujeres Futuro” considera cursos de programación, administración de empresas, mecánica industrial, peluquería y gastronomía.
- **Mutual Capacitación:** ofrecen programas de oficios de la construcción para que mujeres puedan desarrollar capacidades para aumentar sus oportunidades laborales, y también, realizar mejoras a sus propias casas y espacios de uso común. El programa “Talento Mujeres Construcción” entrega cursos de aplicación de cerámicas, carpintería en obra gruesa, gasfitería, confección de muros, entre otros.
- **Prodiver:** entregan formación para que más mujeres puedan ser entrenadas y certificadas como buzos profesionales y así puedan trabajar como proveedoras de la industria salmonera y pesquera en general. El programa “Talento Mujeres Buzo”, considera cursos de buzo acuícola intermedio y buzo comercial.
- **Fundación Cristo Vive:** trabajan en la formación de oficios con un enfoque social, priorizando el aprendizaje práctico en condiciones reales de trabajo. El programa “Talento Mujeres Oficios” considera cursos en transporte y logística, procesos industriales, electricidad, construcción, comercio, salud, arte, educación, entre otros.
- **Fundación Ronda:** promueven la inclusión y participación social de personas con barreras de acceso, fortaleciendo la colaboración entre el Estado, la sociedad civil y organizaciones público-privadas. El programa “Talento Mujeres Cuidadoras” busca mejorar técnicas de autocuidado y el empoderamiento de mujeres que realizan labores de cuidado informal de algún familiar con cualquier tipo de discapacidad.
- **Simón de Cirene:** acompañan a organizaciones y personas a lograr sus propósitos, promoviendo una buena gestión y construyendo vínculos. El Programa “Talento Mujeres Emprendedoras”, incorpora cursos de alfabetización financiera para mujeres que lideran micro y pequeñas empresas (MiPyme).

El OTIC CChC invita a todos los interesados a conocer en profundidad las iniciativas en www.talentomujeres.cl. Aquí las empresas podrán ver la oferta disponible y comprometer una parte de su financiamiento, con recursos de franquicia tributaria, usando herramientas como pre contrato, post contrato y becas laborales para comprometerse, impulsar y reducir brechas de mujeres de nuestro país.



Bárbara Veyl, Gerenta de Vinculación, Conocimiento y Comunicaciones del OTIC CChC.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

QUÉ ES EL “PURPLEWASHING” Y POR QUÉ JUEGA EN CONTRA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Según el Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del SernamEG, el término “purplewashing” hace referencia a cuando una organización laboral proyecta una imagen pública de compromiso con la equidad de género, pero esta no se traduce en acciones concretas o sostenibles. En muchos casos, estas prácticas tienen un enfoque superficial o simbólico, orientado más al marketing o a la mejora de su reputación, sin implementar cambios estructurales reales que beneficien a las mujeres.

En términos de publicidad, el segmento femenino es muy atractivo en tamaño, decisión y poder de compra, dice la directora ejecutiva del Consejo de Autorregulación y Ética Publicitaria (CONAR), Maribel Vidal. Por lo

Cuando una organización proyecta una imagen inclusiva, pero no profundiza en acciones concretas en pro de la igualdad, se habla de “purplewashing”, una práctica que frena el abordaje de las barreras estructurales que enfrentan las mujeres. POR MACARENA PACULL

tanto, es natural que las compañías pongan especial cuidado en satisfacer a este grupo de consumidores. “De allí el interés de las empresas de demostrar que las entienden, empatizan y desarrollan productos y servicios pensados en sus necesidades, anhelos e intereses”, sostiene Vidal, en una conexión genuina que también es una promesa de acciones concretas.

Sin embargo, la CEO de STGO SLOW, Carola Moya, comenta que las prácticas de pinkwashing habituales aparecen en fechas como el mes de la mujer:

“Vemos cómo las empresas se acuerdan de las mujeres que hay en sus equipos, les agradecen su trabajo y destacan a aquellas que ocupan cargos de liderazgo para mostrar que son empresas comprometidas por la igualdad de género, haciéndolas sentir reconocidas y valoradas, pero lo que están haciendo es usarlas para mejorar su reputación”.

El impacto del purplewashing en las mujeres es significativo. Según el Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del SernamEG, puede generar desconfianza y desmotivación en



las trabajadoras, especialmente si perciben que los esfuerzos de la empresa son cosméticos y no abordan problemáticas reales como brechas salariales. Se trata de prácticas que obstaculizan el avance hacia una mayor participación femenina, ya que no se abordan las barreras estructurales que enfrentan las mujeres.

A juicio de la directora nacional

del SernamEG, Priscilla Carrasco, es relevante identificar estas prácticas para fomentar un cambio cultural profundo en las organizaciones. “Trabajar desde un enfoque de sostenibilidad e inclusión genuina es esencial para avanzar hacia una mayor participación de mujeres y equidad de género real en el mercado laboral chileno”, puntualiza.

PUBLIRREPORTAJE

SICPA Chile: Impulsando la equidad de género en el mundo laboral

“En SICPA Chile, la equidad de género es clave”, afirma Dámaris Benavides, gerenta de Administración y Finanzas de la empresa suiza; es por ello que hace años sigue los “Principios de Empoderamiento de la Mujer” (WEP’s, por sus siglas en inglés) de ONU Mujeres, impulsando capacitaciones y liderazgo femenino.

Así, a través de autoevaluaciones ha identificado brechas con el fin de reducirlas, incluyendo la búsqueda activa de mujeres en procesos de selección.

SICPA también promueve la inclusión con su “Ciclo de Charlas Interactivas”, abordando temáticas relacionadas con el bienestar, la diversidad y el autoconocimiento. Además, lidera el eje de género del Comité de Sostenibilidad de la Cámara Chileno-Suiza de Comercio (CChSC) y participa en el Comité de Mujeres de la Cámara Nacional de Comercio, fomentando redes y buenas prácticas.

“Las mujeres aportamos innovación y una mirada que enriquece la toma de decisiones. Queremos que más mujeres jóvenes se atrevan a ir por más y confíen en su potencial para crecer”, concluye la ejecutiva.



Dámaris Benavides, gerenta de Administración y Finanzas de SICPA Chile.

AUMENTO PARTICIPACIÓN

Los nuevo desafíos de Women in Mining Chile

Al cumplirse una década de trabajo, la organización no gubernamental que reúne más de 2 mil socias, ha sido fundamental para convertir a Chile en el segundo país del mundo con mayor participación femenina en minería.

Fundada en 2015 para visibilizar el talento y contribución de las mujeres en la industria de la minería, Women in Mining Chile cuenta actualmente con más de 2100 socias entre estudiantes y socias activas a lo largo del país.

“Hemos logrado crear un espacio de confort y acompañamiento para todas las mujeres que son parte de la industria y las que lo serán a futuro, generando además importantes posibilidades de crecimiento personal y profesional”, explica Ana Salazar Ríos, Presidenta de Women in Mining Chile.

El continuo aumento de la participación femenina en el sector, que ubica a Chile solo detrás de Australia a nivel mundial en esta categoría, es un triunfo que todavía requiere



avances, especialmente en aspectos de retención, inclusión y edadismo.

“La gran minería avanzó entendiendo el valor de la inclusión. Pero la realidad en la mediana y pequeña minería es muy distinta. Hay barreras económicas, estructurales y organizacionales que aún hacen compleja la incorporación de mujeres y en las que debemos seguir trabajando en

conjunto con entidades gubernamentales y gremiales”, agrega Salazar.

Parte de los desafíos de WIM Chile para este año es incorporar más operadoras, mantenedoras y personas de servicios de la línea a nuestra organización, “porque ellas son un engranaje importante en esta cadena productiva y también necesitan espacios de crecimiento y valoración”.

pichara
DESDE SIEMPRE INSPIRANDO TU BELLEZA

PICHARA:

Apostando por una industria de la belleza más accesible, diversa y responsable

- En esta emblemática y reconocida empresa familiar, se valora y potencia el liderazgo femenino. Son cuatro hermanas que, junto a su madre, además de 20 jefaturas en donde el 95% corresponde a mujeres, en Chile y Perú. Es así como han ido potenciando el rol de cada una de quienes componen Pichara, desde su equipo de ventas, quienes son la cara visible frente a sus clientes hasta aquellos cargos administrativos.

Pichara nace en 1966, como un emprendimiento familiar dedicado a la comercialización de artículos de peluquería, siendo uno de los proveedores más relevantes en la industria a lo que conocemos hoy, una empresa de trayectoria y renombre no solo en la industria misma con profesionales de la belleza, sino que también reconocida por un espectro transversal de clientes a nivel nacional.

“Al ser una empresa familiar, que fue encabezada por nuestro padre, desde siempre estuvimos involucradas las cuatro hermanas junto a nuestra madre en todo lo que tenía que ver con el negocio”, indica Valentina Pichara, gerenta de operaciones y comercial Pichara.

“Desde pequeñas los acompañamos en los distintos procesos, desde la negociación con proveedores y también venta directa con distintos salones, se podría decir que crecimos detrás del mostrador de la tienda”, complementa Javiera Pichara, gerenta marketing y Recursos Humanos Pichara.

Para la década de los noventa el modelo de negocio fue creciendo y, como parte del compromiso con los profesionales de la belleza surgió el Centro Técnico Pichara, un espacio enfocado en la capacitación de quienes ya se desempeñaban en la industria para luego, en el 2018, formar la Academia Pichara que cuenta con tres sedes en Santiago, Viña y Concepción, reafirmando su compromiso con la formación de profesionales en la industria de la belleza nacional.

Actualmente, la compañía está liderada por Francisca Guerrero como gerenta general, tiene 110 tiendas en todo Chile y presencia en otros mercados. En el 2017 abrió operaciones en Perú, con Belén Pichara como directora de Proyectos, ubicándose en sectores estratégicos de Lima. Además, se está preparando lo que será su expansión con la venta de productos propios en Colombia y Argentina, principalmente, de cuidado capilar, con su marca propia Sea Hair, a cargo de Amani Pichara, subgerente de Investigación y Desarrollo.

Academia Pichara, comunidad y talento

En 2004 se inauguró la Academia Pichara, siendo su primera sede ubicada en Diagonal Cervantes en la comuna de Santiago, como una forma de seguir impulsando a nuevos talentos en la industria de la belleza. Desde entonces, más de mil 300 personas se han graduado de los cursos que ofrece, entre los que destacan Estilismo Capilar, Cosmetología Integral, Diseño de Color, Depilación Integral, Manicure



Valentina, Javiera, Francisca, Belén y Amani.

Profesional, Maquillaje Profesional y Pestañas Integral.

“Se trata de un campo laboral que cada vez tiene más demanda. De hecho, el 85% de nuestros graduados, que son principalmente mujeres, no solo consiguen trabajo, sino que también muchos lo hacen para independizarse económicamente abriendo sus propios salones como también de manera independiente”, comenta Javiera.

En efecto, al ser una opción de salida laboral rápida, hay un porcentaje considerable de mujeres que han visto en la Academia Pichara una oportunidad para reinventarse, no solo generando un nuevo ingreso económico, sino que también accediendo a las herramientas y la confianza necesarias para así dar paso a sus emprendimientos. “Cuando vemos casos de quienes levantan sus propios salones no solo es un sustento económico para ellas, sino que también generan trabajo para otras personas”, agrega Valentina.

Para la familia Pichara, el empoderamiento femenino no sólo tiene que ver con avanzar profesionalmente, sino que también es poder



Javiera Pichara.



Valentina Pichara.

compatibilizar la vida personal con la laboral. Es así como cada una de las mujeres que trabajan en Pichara pueden compatibilizar sus distintas facetas sin tener que ceder en una en pos de la otra. “Si bien fue nuestro padre quien empezó como un emprendimiento, el foco siempre estuvo puesto en el desarrollo de las mujeres que trabajan en la empresa y eso ha sido un legado que seguimos manteniendo”, asegura Javiera.

Impacto positivo

Ese legado ha hecho de Pichara una empresa con historia y tradición, pero siempre con una mirada de futuro, algo que la caracteriza dentro de la industria, así como en su cultura interna. De hecho, dentro de su equipo hay quienes llevan más de 20 años, demostrando su compromiso y haciendo carrera.

“Como familia y como empresa, sabemos que el éxito no solo se mide en crecimiento comercial, sino en el impacto positivo que generamos en la sociedad. Por eso, seguimos apostando por una industria de la belleza más accesible, diversa y responsable, sin perder de vista los valores que nos han traído hasta aquí”, enfatizan Javiera y Valentina.

Efectivamente, para Pichara ser parte activa de los desafíos que conlleva el tema de la igualdad es sumamente relevante, ya que es un pilar fundamental en su manera de hacer empresa, partiendo por generar igualdad de oportunidades y condiciones para quienes trabajan en la empresa, permitiéndoles desarrollar sus carreras.

“Hemos visto cómo la industria de la belleza se ha ido reformulando y cada vez somos más actores quienes promovemos un enfoque

inclusivo, donde cada persona pueda verse y sentirse bien sin limitaciones impuestas”, destaca Javiera.

Ahora, uno de sus principales desafíos es seguir impulsando la inclusión en todos los niveles: desde la representación de diferentes tipos de belleza en su comunicación hasta el acceso a productos y formación profesional para todos. “Queremos romper con estereotipos y ampliar la conversación sobre lo que significa sentirse bien consigo mismo, sin etiquetas ni restricciones”, sostiene Valentina.

En cuanto a sus proyecciones, la compañía busca seguir fortaleciendo alianzas

con marcas y profesionales que compartan su visión, así como fomentar la capacitación en la industria de la belleza sin distinciones de género o edad y ampliar su catálogo de productos para responder a las necesidades de una sociedad cada vez más diversa. Además, están comprometidos con prácticas sustentables que no solo cuiden el medioambiente, sino que también reflejen el compromiso de Pichara con una industria más ética y equitativa.

EL ENORME IMPACTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA



Estimaciones del Banco Mundial apuntan a que la violencia contra las mujeres podría implicar un costo de hasta el 3,7% de su PIB en algunos países, además de afectar la productividad y profundizar la inequidad de género en los distintos mercados laborales.

La violencia de género no solo es un grave problema social y de derechos humanos que debe ser erradicado de nuestras sociedades, sino que también representa un importante conflicto económico. Estimaciones del Banco Mundial dan cuenta de que, en algunos países, el costo de la violencia contra las mujeres podría alcanzar hasta el 3,7% de su PIB, mientras que ONU Mujeres -a partir de un informe de la OCDE- pone de relieve que la violencia y acoso en el lugar de trabajo afecta a las mujeres de manera transversal -independiente de su edad, lugar, ingresos o su estatus social- y calcula que el costo para la economía mundial de las instituciones sociales discriminatorias y la violencia contra las mujeres asciende a unos US\$ 6 billones (millones de millones) cada año.

La presidenta ejecutiva de ChileMujeres, Francisca Jünemann, asegura que la violencia machista impacta a la economía chilena a través de múltiples costos directos, como de salud pública, de seguridad social y los programas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género de protección a las mujeres víctimas de violencia, como residencias, centros de la mujer, casas de acogida, entre otros.

“Lo que debemos analizar en profundidad es el alto nivel de licencias médicas por salud mental de las mujeres en nuestro país y cuánta relación tiene con la violencia. El mayor nivel de licencias médicas de las mujeres respecto de los hombres en Chile implica que se ausentan más del trabajo, lo que afecta sus oportunidades de permanencia y desarrollo en las organizaciones. También puede afectar sus sueldos, con mayores brechas de ingresos”, expresa Jünemann.

Coincide con ello el director general de Factor Diverso y fundador y director de la red Pride Connection Chile, Emilio Maldonado, quien añade que la violencia de género tiene impactos económicos en distintos niveles: “Por un lado, afecta la productividad, ya que las mujeres que sufren violencia suelen experimentar un menor rendimiento laboral debido al estrés, el ausentismo y las licencias médicas. Por otro lado, profundiza la desigualdad en el mercado laboral, ya que las mujeres afectadas por violencia tienen más dificultades para mantenerse en sus empleos, lo que perpetúa la brecha de género en ingresos y oportunidades”.

Con esto en mente, Factor Diverso realizó el estudio Chile No Sabe y descubrió que el 58,4% de las mujeres en el país reporta un impacto significativo en su desempeño laboral debido a hechos de violencia, un dato que no solo es alarmante, sino que además tiene repercusiones directas tanto en la participación laboral femenina como en las propias empresas.

“En el ámbito corporativo, esto se traduce en una reducción de la productividad y en un aumento de los costos asociados a licencias médicas y reemplazos. También se observa una mayor rotación de personal, lo que implica costos adicionales en reclutamiento y formación”, comenta Maldonado, y añade que la consecuencia de aquello para la economía nacional es una menor participación laboral de las mujeres, impactando negativamente en el crecimiento del PIB.

Concuerda con esta mirada la presidenta del Women Economic Forum Chile, quien resalta que se debe “romper la normalización de la violencia, cuestionando discursos y actitudes que justifican la agresión o el control sobre las mujeres”. A ello suma que también es fundamental involucrar a los hombres en la solución, promoviendo su participación en la lucha por la igualdad y su compromiso activo contra la violencia. “Además, es importante apoyar y visibilizar a las víctimas, ofreciendo espacios seguros donde puedan hablar sin ser juzgadas y asegurándonos de no revictimizarlas”, puntualiza Verdugo.

Cómo abordarlo
De acuerdo con la presidenta de Women Economic Forum Chile, Nicole Verdugo, al ser este un problema estructural y que afecta a toda la sociedad, debe ser abordado de forma integral. “Para erradicar (la violencia de género) es fundamental actuar desde

distintos frentes: las políticas públicas, la regulación y las prácticas sociales que promovemos en el día a día”, explica.

En este sentido, la presidenta de ChileMujeres destaca el avance que ha implicado en esta materia la reforma al Código del Trabajo del acoso laboral y la violencia en los lugares de trabajo, conocida como Ley Karin. “Chile, para tener lugares de trabajo sin violencia, no necesita más regulación, sino una adecuada implementación de la Ley Karin, la cual regula de forma más que suficiente”, indica Jünemann, y agrega que lo que sí es necesario es un cambio cultural profundo de rechazo absoluto a la violencia.

Concuerda con esta mirada la presidenta del Women Economic Forum Chile, quien resalta que se debe “romper la normalización de la violencia, cuestionando discursos y actitudes que justifican la agresión o el control sobre las mujeres”.

A ello suma que también es fundamental involucrar a los hombres en la solución, promoviendo su participación en la lucha por la igualdad y su compromiso activo contra la violencia. “Además, es importante apoyar y visibilizar a las víctimas, ofreciendo espacios seguros donde puedan hablar sin ser juzgadas y asegurándonos de no revictimizarlas”, puntualiza Verdugo.

US\$ **6** BILLONES COSTARÍA AL AÑO LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER A LA ECONOMÍA MUNDIAL, SEGÚN DATOS DE LA OCDE.

33% DE LAS MUJERES DIJO HABER SIDO VÍCTIMA DE VIOLENCIA AL MENOS UNA VEZ EN SU VIDA, SEGÚN LA ENCUESTA NACIONAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 2024.

PUBLIRREPORTAJE

Sodimac promueve la inclusión laboral de las mujeres en la construcción a través del Círculo de Especialistas

La empresa capacita a las maestras para que progresen en sus trabajos y motivar a que más mujeres ingresen a la industria. Hoy, el 25% de los socios del Círculo de Especialistas es mujer, una cifra muy significativa dado que la participación femenina en el rubro es de solo 17%.

Sodimac impulsa la incorporación de mujeres en la industria de la construcción, un sector en el que la presencia femenina es aún muy baja.

La empresa capacita a las maestras a través de su programa Círculo de Especialistas para darles herramientas que les permitan mejorar en sus trabajos y gestión del negocio, además de promover que más mujeres ingresen al sector.

Las socias del Círculo de Especialistas han crecido sostenidamente y hoy representan el 25% del total de sus miembros al superar las 247 mil. Este porcentaje es significativo si se considera que la participación femenina en el rubro es de solo el 17% según la Encuesta de

Remuneraciones de la Fundación Social CChC y la Gerencia de Estudios y Políticas Públicas de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC).

"Buscamos que cada vez más mujeres se incorporen al mundo de la construcción, en el que aún existen barreras y estereotipos que limitan sus oportunidades. Ponemos un foco especial en sumarlas al Círculo de Especialistas y que participen activamente en nuestras capacitaciones. Cuando partimos con este programa hace 19 años, había muy pocas maestras y nos alegra que su presencia aumente año a año", destacó la gerente de marketing de Sodimac, Carola Auad.



organización RedMaestra estuvo presente por primera vez en este evento, compartiendo su experiencia en la formación técnica-profesional a mujeres en diversos oficios.

Eliminar estereotipos

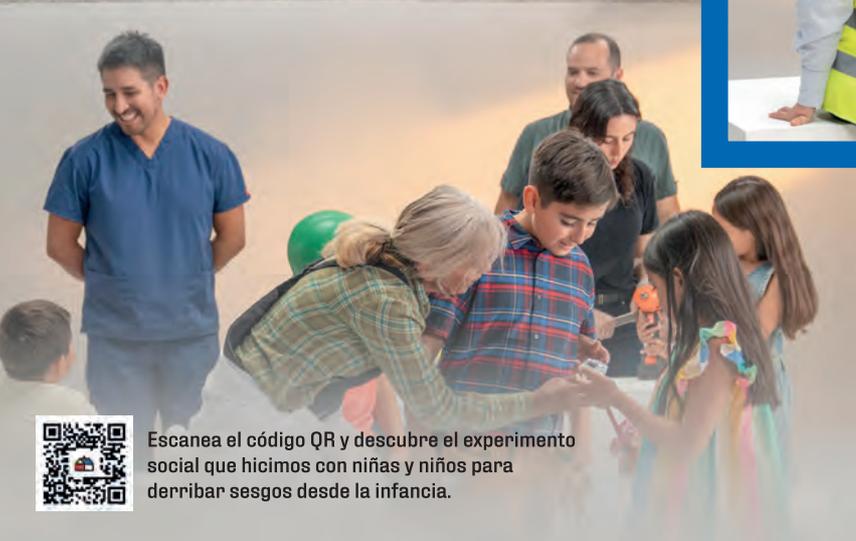
Los estereotipos de género en la construcción están todavía muy presentes. En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, Sodimac lanzó una campaña para invitar a cuestionar percepciones que se forman desde edades muy tempranas.

La empresa busca también evitar barreras internas. En todas las funciones de la firma 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.

Con más de 980 mil socios, el Círculo de Especialistas cuenta con distintas actividades de capacitación gratuitas. Se ofrecen cursos online y presenciales, talleres, ferias regionales y visitas a fábricas con proveedores.

Adicionalmente, Sodimac capacita a los maestros y maestras a través de la Gran Feria de Capacitación anual, con una asistencia progresivamente mayor de mujeres. El año pasado, la

¿A QUIÉN IMAGINAS



SI PIENSAS EN ALGUIEN CONSTRUYENDO UNA CASA?

Paulina: maneja camiones hace 10 años.
Guillermina: construye casas hace 40 años.
Daniela: mecánica hace 15 años.

Desde la infancia, nos enseñan ciertos estereotipos de qué trabajos son "para hombres" y cuáles "para mujeres". En Sodimac, estamos desafiando esas ideas para abrir nuevos caminos en la construcción.



Hoy, el 25% del total de socios y socias del Círculo de Especialistas de Sodimac, son mujeres que demuestran que el talento y las ganas de crecer no tienen género.



Escanea el código QR y descubre el experimento social que hicimos con niñas y niños para derribar sesgos desde la infancia.

BRECHA DE FINANCIAMIENTO: UNA MARCA HISTÓRICA QUE EL DEPORTE FEMENINO BUSCA ROMPER

Cada vez son más las mujeres que se posicionan como referentes en el deporte local e internacional. Un camino no exento de desafíos y complejidades, especialmente en el ámbito del financiamiento, donde se pueden generar brechas que es fundamental cerrar para seguir profesionalizando sus carreras.

El estudio The New Economy of Sports, de RBC y The Collective, estableció que solo el 10% del presupuesto de los auspicios se destina al deporte desarrollado por mujeres, que el 82% de sus ingresos dependen de patrocinios y que únicamente el 15% de la cobertura de los medios está destinada a figuras femeninas. Números inquietantes si se consideran principalmente aquellos talentos emergentes y de proyección, ya que es clave que puedan acceder a recursos y vitrina para seguir alcanzando nuevos logros.

El socio fundador y CEO de Women4Sports, Benjamín Moreno, explica que históricamente han existido factores socioculturales que han influido en este ámbito y que eventualmente pueden haber jugado en contra del avance del deporte femenino.

"Falta promover una visión más amplia por parte de muchas marcas y patrocinadores de lo que está pasando con la actividad no solo en Chile, sino que también a nivel global,

puesto que los auspicios para financiar a competidoras están creciendo con mucha fuerza. Existen numerosos estudios realizados en Europa y Estados Unidos que demuestran el creciente interés y la mayor atención de las audiencias que siguen el deporte femenino", subraya.

En línea con esa tendencia resalta que en Chile, desde hace un tiempo, se ha generado una profunda transformación, la que se ha traducido en el surgimiento y la consolidación de destacadas competidoras. Una evidencia de ese trabajo son los resultados obtenidos en recientes certámenes internacionales, o lo que pasó en los Panamericanos donde muchas atletas locales brillaron y lograron medallas, por lo que el profesional hace un llamado a las marcas y los patrocinadores a seguir reforzando los vínculos ya establecidos y forjar nuevas alianzas.

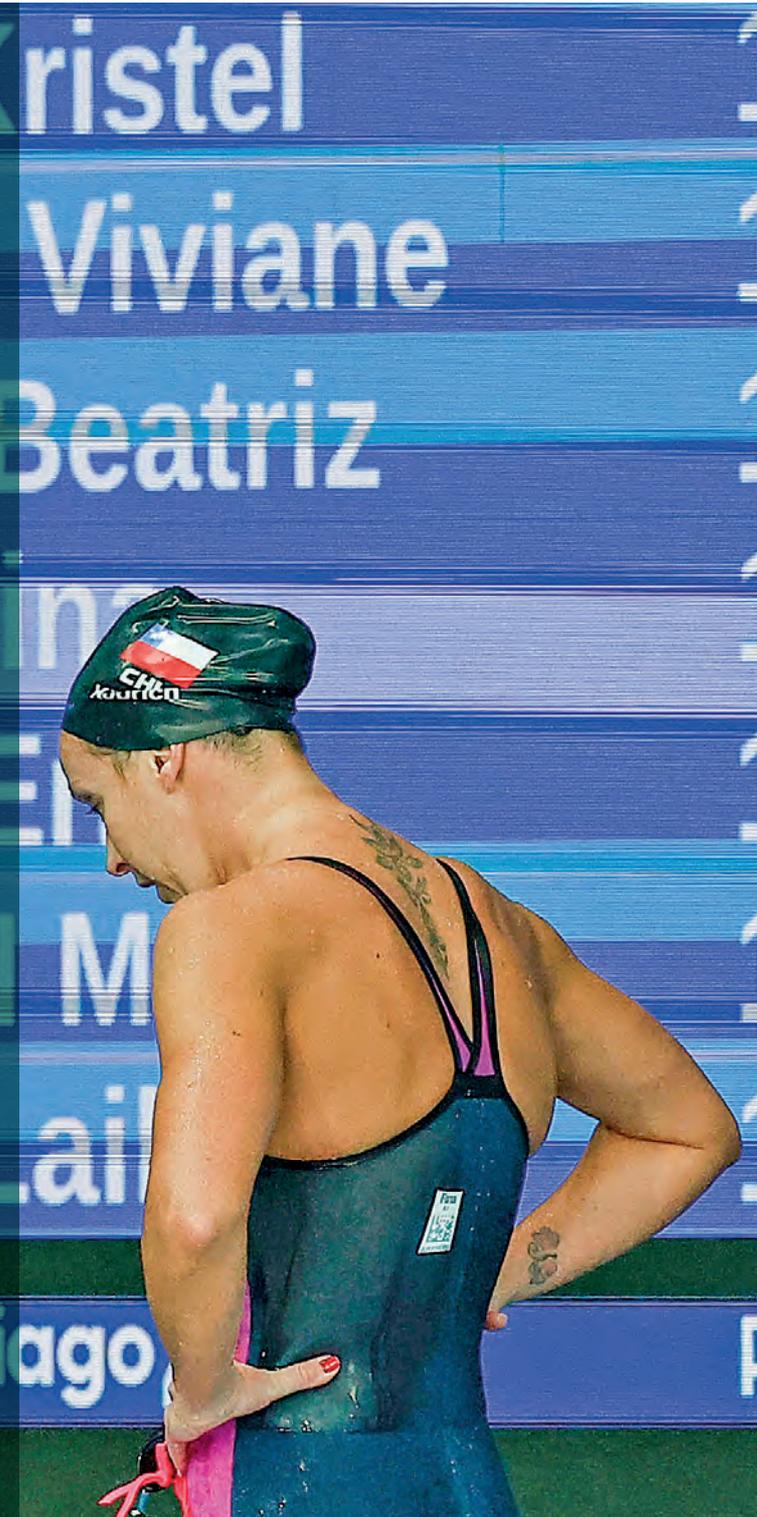
Avances trascendentales

Hoy, Chile cuenta con grandes deportistas mujeres en las más variadas disciplinas. Así lo puntualiza la sobresaliente nadadora nacional Kristel Köbrich, quien recalca que el apoyo entregado por el gobierno y el Comité Olímpico, entre otros organismos, resulta fundamental y hoy es igualitario y equitativo.

"Hace 20 años conseguimos romper el paradigma y lograr una mayor vitrina. Hoy, las redes

La falta de cobertura mediática y la estructura de la industria perpetúan las desigualdades. Por ejemplo, hoy ninguna mujer está entre los cien atletas mejor pagados, lo que evidencia la magnitud de estas diferencias. Algo sobre lo que reflexionan personalidades del deporte local.

POR ARMÉN FICA DONOSO



SOLO
10%

DEL PRESUPUESTO DE LOS AUSPICIOS SE DESTINA AL DEPORTE FEMENINO, SEGÚN THE NEW ECONOMY OF SPORTS.

sociales nos han ayudado mucho a visibilizar cada vez más nuestro trabajo, sin embargo, tenemos que seguir avanzando en financiamiento y cobertura mediática", argumenta.

Impulso definitivo

A juicio de la directora de la Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino y vicepresidenta de la World Players Association, Camila García, el fútbol femenino registra una menor inversión, ya que históricamente ha recibido menos visibilidad, oportunidades comerciales e incluso ha sido limitado por leyes o restricciones de facto en muchos países, lo que ha frenado su desarrollo.

"La falta de cobertura mediática y la misma estructura de la industria deportiva, centrada en audiencias masculinas, perpetúan esta desigualdad. Hoy no existe ninguna mujer entre los 100 atletas mejor pagados, lo que evidencia

la magnitud de esta brecha", remarca.

En ese contexto, y también apuntando a una mirada del deporte en general, plantea que hay mucha autogestión en el financiamiento de la carrera de una competidora, puesto que deben diversificar ingresos con patrocinadores, becas y redes sociales. En disciplinas menos desarrolladas, advierte, muchas atletas entrenan en el extranjero y deben complementar ese esfuerzo con clases y otros trabajos.

"La Roja, Las Diablas, Francisca Crovetto, Tiane Endler, Vale Toro, las hermanas Abraham, Pauli Vega, Martina Weil y muchas más ya están demostrando el enorme potencial que posee el deporte femenino y que se refleja en las ganas del público de verlas más. Ojalá que las marcas y los inversionistas sigan visualizando estas oportunidades y se sumen al gran impulso que nuestras competidoras merecen", enfatiza García.

PUBLIRREPORTAJE

DESARROLLO DE TALENTO:

El compromiso de Coca-Cola Andina con la equidad de género

Guiada por su propósito, la compañía implementa diversas iniciativas que buscan potenciar a los actuales y futuros líderes a través de programas de capacitación y desarrollo, procesos de reclutamiento y contratación, desarrollo profesional, corresponsabilidad y cultura organizacional.

En Coca-Cola Andina existe la sólida convicción de que tener un equipo de trabajo diverso y una cultura inclusiva tiene grandes beneficios para las personas, el negocio y las comunidades donde opera. Bajo esta premisa, la compañía implementa distintas iniciativas regionales -que incorporan las operaciones en Argentina, Brasil, Chile y Paraguay- tales como "Womentoring", junto al sistema Coca-Cola, e "Impulsa Mujeres 2.0", cuyo objetivo es acelerar el desarrollo de líderes femeninas, potenciando sus habilidades e impulsándolas como agentes de cambio dentro de la organización.

Talento y diversidad en Chile

Estos lineamientos, que definen la estrategia corporativa de Coca-Cola Andina, se materializan en la operación del país mediante las siguientes iniciativas:

Programas de capacitación y desarrollo:

se han realizado diversos proyectos dirigidos a mujeres de comunidades vecinas, donde destacan "Grueras", "Vendedoras Power", "Operadoras Planta" y "Expedicionarias". Debido a estas iniciativas, que entregan capacitación teórica y práctica, han podido ingresar al mercado laboral en roles tradicionalmente ocupados por hombres. Esto, junto a otros programas, permitieron que, durante el año 2024, se integraran 399 mujeres al equipo de Coca-Cola Andina Chile.

Procesos de reclutamiento y contratación:

con el objetivo de fortalecer la diversidad de los equipos, la compañía ha implementado procesos libres de sesgos y prácticas de contratación equitativas. Gracias a eso ha aumentado la presencia de mujeres de manera sostenida, alcanzando un 23% de la dotación en Chile.



Los equipos de Coca-Cola Andina y Coca-Cola Chile desarrollaron el seminario Women Empowerment para fortalecer el liderazgo femenino.

Desarrollo profesional y corresponsabilidad:

la empresa potencia la equidad de género a través del desarrollo de carrera, capacitaciones y políticas de corresponsabilidad. En ese ámbito, ha extendido el postnatal a los padres y ha ampliado el bono de sala cuna a los colaboradores hombres, entre otras medidas.

Cultura organizacional: la diversidad es un valor fundamental en Coca-Cola Andina, lo que atrae a los mejores talentos y permite

a la compañía responder a los desafíos de manera sustentable. Este enfoque ha inspirado diversas iniciativas que abren nuevas oportunidades para las mujeres y avanzan en equidad de género e inclusión, como potenciar cargos de liderazgo en el directorio, igualdad de oportunidades de desarrollo y estructura de renta, e implementación de salas

de lactancia, entre otros.

Estas acciones reflejan el compromiso de Coca-Cola Andina con la equidad de género y su esfuerzo continuo por crear un entorno laboral inclusivo y diverso, siempre bajo la premisa de su propósito de "llegar juntos a todos los rincones para refrescar momentos y abrir oportunidades".

<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.

FINTECH: LOS RETOS PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Aunque el talento de las mujeres está cada vez más presente en el sector, la baja participación y los sesgos en la percepción de liderazgo son algunos de los factores que limitan su llegada a posiciones de alta responsabilidad. Pese a ello, hay espacios de mejora.

POR ANDREA CAMPILAY

En los últimos siete años, la industria fintech ha experimentado una evolución significativa, pasando de ser un ecosistema dominado por startups a una consolidación de empresas medianas y grandes. Sin embargo, detrás de este progreso persisten desafíos de equidad de género, sobre todo en los puestos de liderazgo.

De acuerdo con la Primera Encuesta de Participación Femenina en el Ecosistema Fintech, realizada por Women in Fintech, aunque la presencia de mujeres en estas firmas llegó a un 39% durante 2024, solo el 8% de ellas ocupa roles destacados, como jefas, gerentas, CEO o cofundadoras. En ese contexto, uno de los grandes desafíos es "visibilizar la industria como un camino de carrera profesional atractivo y accesible, donde tanto hombres como mujeres puedan encontrar su espacio en cualquier etapa de su trayectoria, desde roles iniciales hasta posiciones de liderazgo", asegura la vicepresidenta de FinteChile, Jazmín Jorquera, quien define este momento como crucial para fomentar una participación femenina más activa, aprovechando las nuevas puertas que abre la consolidación del ecosistema.

"El mayor desafío no es solo superar la brecha de género, sino desmantelar un sistema

que históricamente no estaba diseñado para nosotras", plantea la co-founder y chief growth officer de Clay Technologies, María Ignacia Jofré. A su juicio, el problema no es la falta de talento femenino, sino "la falta de una verdadera redistribución del poder y las responsabilidades".

Para la country manager de Fintual Chile, Florencia Barrios, el mundo fintech enfrenta el desafío de transformar dos sectores tradicionalmente masculinizados: el financiero y el tecnológico, en los cuales la baja representación "limita las oportunidades de crecimiento". Añade que los sesgos en la percepción del liderazgo hacen que a las mujeres se les exija más para ser reconocidas en estos roles, mientras que persisten expectativas desiguales sobre la conciliación de la vida laboral y personal.

Sin embargo, esta realidad "se convierte en una motivación para abrir nuevos caminos y demostrar que la diversidad impulsa la innovación", dice Barrios, valorando el hecho

FINTECH

40%

DE LAS EMPRESAS DEL ECOSISTEMA FINTECH CHILENO INDICARON QUE ESTÁN TRABAJANDO EN POLÍTICAS PARA PROMOVER LA CONTRATACIÓN FEMENINA, SEGÚN WOMEN IN FINTECH.

que existen desde la elección de las carreras, donde es fundamental avanzar en iniciativas que inspiren y motiven a más niñas y jóvenes a ser parte de las disciplinas que engloba el mundo fintech.

Acciones concretas

Las expertas coinciden en que para avanzar hacia una mayor equidad dentro de los puestos de liderazgo del ecosistema, es necesario promover acciones concretas vinculadas a la educación, condiciones de los entornos laborales y visibilidad de las oportunidades.

"Lo principal es que nos creamos el cuento y nos atrevamos a dar el paso", dice Sobral, haciendo alusión a que solo el 20% de las startups son fundadas por mujeres, y en general, los puestos clave en las primeras etapas quedan en manos de los fundadores. Asimismo, Barrios destaca la necesidad de crear más espacios de mentoría que conecten a mujeres jóvenes con líderes experimentadas.

"Las empresas deben dejar de tratar la equidad de género como un tema de relaciones públicas y empezar a medir su impacto con la misma rigurosidad con la que analizan sus finanzas", complementa Jofré, y recalca que no se trata solo de abrir oportunidades en el trabajo, sino de equilibrar la carga fuera de él.

de que cada vez más mujeres están asumiendo roles estratégicos y, con ello, redefiniendo el liderazgo y marcando la pauta del cambio en el sector.

Para la gerente comercial de UPAGO, Paula Sobral, si bien los retos de liderazgo no varían entre géneros, pues se centran en la capacidad de innovar y adaptarse a un entorno competitivo, asegura que "ser mujer en este sector brinda una ventaja única: visibilidad", ya que la baja representación convierte a las líderes en referentes naturales. Además, Sobral indica que el déficit en puestos de liderazgo se vincula con que el sector financiero ha estado tradicionalmente dominado por hombres, lo que hace que "cuando se buscan perfiles con experiencia clave en áreas como gestión de riesgos o inversiones, haya simplemente más oferta de hombres que de mujeres", algo que está cambiando actualmente.

Por su parte, Jorquera añade que otro de los desafíos para cerrar esta brecha radica en eliminar los sesgos de género

grenke

IMPULSANDO LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR FINANCIERO

El compromiso con la diversidad y el talento sin barreras

La igualdad de género en el sector financiero es un desafío constante, pero empresas como grenke están demostrando que es posible avanzar hacia una industria más inclusiva y equitativa.

Desde su llegada a Chile hace más de una década, grenke ha consolidado su compromiso con la igualdad de oportunidades en el sector financiero. Hoy, con un equipo compuesto en un 60% por mujeres, la compañía sigue demostrando que el talento y el liderazgo no tienen género.

Vanda Sousa, Gerente de Administración y Finanzas, destaca la importancia de esta inclusión dentro de la organización: „Hemos demostrado el relevante rol de la mujer en el ámbito financiero, un mercado tradicionalmente masculino“. Este compromiso se refleja en la igualdad de sueldos, bonos y oportunidades de crecimiento, asegurando que el desarrollo profesional se base en el talento y desempeño. Más allá de las palabras, los resultados evidencian que en grenke la equidad es una realidad tangible.

Un claro ejemplo de este enfoque es Paulette Manuguian, Gerente de Cuentas Corporativas, quien ha superado las expectativas en un sector que históricamente es dominado por hombres, sobre todo en rubros como la maquinaria pesada. Gracias a su desempeño sobresaliente y liderazgo, ahora está al frente de un nuevo desafío: la apertura de una sucursal en el sur de Chile como Gerente Regional. „En grenke, el crecimiento profesional se basa en el compromiso y la excelencia, no en el género“, afirma Paulette.

Con más de 45 años de trayectoria y presencia en 33 países, grenke ha crecido como un actor clave en soluciones de financiamiento, ofreciendo renting de equipos informáticos, maquinaria pesada, equipamiento gastronómico e industrial. En Chile, este crecimiento ha ido de la mano con una cultura de inclusión y diversidad.

Crecimiento sin distinciones

En grenke, el talento y el esfuerzo son los pilares del desarrollo



Paulette Manuguian, Gerente de Cuentas Corporativas; junto a Vanda Sousa, Gerente de Administración y Finanzas.

profesional. La empresa promueve una estructura de crecimiento basada en resultados, donde las oportunidades de ascenso y reconocimiento dependen exclusivamente del desempeño y el esfuerzo.

Además, fomenta un ambiente de trabajo donde la diversidad es una ventaja. La compañía ha implementado estrategias que lo impulsan, no solo en términos salariales, también programas de formación continua, acceso a oportunidades de liderazgo y funciones crítica de la empresa para la toma de decisiones.

Otro aspecto clave de la filosofía de grenke es su compromiso con la conciliación laboral y personal. La empresa ha implementado políticas de flexibilidad horaria y teletrabajo que permiten a todos sus emplea-

dos equilibrar su vida profesional y personal. „Creemos en el talento sin barreras y en generar un ambiente donde cada persona pueda desarrollar su máximo potencial sin sentirse limitada por estereotipos“, menciona Vanda Sousa.

Por su parte, Paulette Manuguian refuerza esta visión: „Creemos firmemente en que la diversidad debe ser un reflejo natural de inclusión, no una obligación de cumplir con cuotas de género. En mi caso, estoy convencida de que he sido elegida para ocupar este cargo por mérito, gracias a mi dedicación y a los resultados que he aportado, y no por la necesidad de llenar un espacio reservado para una mujer. Este enfoque nos permite construir un equipo sólido y diverso, donde cada miembro tiene la oportunidad de brillar por sus propias habilidades y logros, contribuyendo así a crear un entorno verdaderamente justo y motivador“.

Impulsando el futuro del sector financiero

La igualdad de género en el sector financiero es un desafío constante, pero empresas como grenke están demostrando que es

posible avanzar hacia una industria más inclusiva y equitativa. La creciente participación de mujeres en roles estratégicos no solo fortalece la diversidad dentro de las organizaciones, sino que también contribuye a su crecimiento y sostenibilidad en un mercado altamente competitivo.

En el marco del Día Internacional de la Mujer, es fundamental reconocer el papel de las mujeres en el desarrollo de diversos rubros más allá de la minería o la banca tradicional. La experiencia de grenke en Chile reafirma que la diversidad y la inclusión no solo son valores deseables, sino también factores clave para el éxito corporativo.

www.grenke.cl

En grenke, el talento y el esfuerzo son los pilares del desarrollo profesional.



Valeria Cuadros, Paulina Moreno, Paola Aravena, Paulette Manuguian, Daniela Arrate, Belén Muñoz, Vanda Sousa.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

¿EN QUÉ ESTÁN INVIRTIENDO LAS CHILENAS?



Fortaleza de la economía global, control de la inflación y Estados Unidos

Con un perfil más conservador y teniendo foco en la seguridad y estabilidad, las mujeres han ido ganando terreno en el mundo financiero. Aquí, cinco expertas de la industria identifican dónde están apostando las inversionistas y cuáles son las tendencias para este año.

POR SOFÍA PREUSS

Sectores con un alto potencial de crecimiento y resiliencia en escenarios de volatilidad

■ Sin dejar su cautela, hoy las mujeres en Chile buscan la diversificación, evitando concentrarse en una sola clase de activo o moneda, explorando oportunidades en distintas regiones y aprovechando las tendencias, afirma la gerenta de inversiones de administración de cartera de Inversiones Security, Francisca Silva. Para este año, la ejecutiva prevé que este segmento apuntará a sectores con un alto potencial de crecimiento y resiliencia en escenarios de volatilidad. “La sostenibilidad, avances tecnológicos y salud seguirán ganando protagonismo, reflejando un mayor interés en sectores que en países desarrollados ya están más avanzados y que en los últimos años han comenzado a ganar fuerza en países emergentes como Chile”, afirma Silva, y detalla que el aumento de las tensiones geopolíticas, la escalada en una “batalla” tarifaria y las condiciones económicas de las potencias mundiales podrían afectar la volatilidad de las distintas clases de activos.



■ La chief operating officer & human resources officer de SURA Investments, María Marta de Aguirre, expone que a pesar de que ven una tendencia al alza en la participación femenina en el mercado financiero y de inversión en Chile, esta sigue siendo baja. “Si bien las mujeres han aumentado su interés en inversiones, no quieren dedicar mucho tiempo a su gestión”, apunta, por lo que la figura de la asesoría integral es fundamental. Para De Aguirre, hoy los principales temas que podrían afectar la agenda de las inversionistas son la fortaleza de la economía global, el control de la inflación y las relaciones comerciales entre Estados Unidos y el mundo. En ese sentido, afirma que la tendencia será el avance femenino en materia de inversiones. “El interés de las mujeres debería ir en aumento por su mayor relevancia en posiciones de liderazgo empresarial y creación de empresas”, sostiene la ejecutiva.

PUBLIRREPORTAJE

MURIEL KHAMIS, DIRECTORA EJECUTIVA DE ATIKA

“Nuestra práctica de equidad tiene que ver con el género y también con la forma en que hacemos negocios”



La compañía de más de 45 años de trayectoria, líder en la industria de materiales de terminación para la construcción, como revestimientos, griferías y sanitarios, construye relaciones de largo plazo, basadas en el equilibrio y la empatía, tanto con sus propios colaboradores, como también con clientes y proveedores.

Liderada por una mujer, Muriel Khamis, su Directora Ejecutiva, ATIKA es una empresa que se define como, dinámica, confiable y consecuente, que desde siempre ha valorado la contribución de la mujer. Cuenta hoy con una dotación femenina de más del 60%, muy por sobre los estándares de la industria, que le ha valido en 2021, el Premio Mujer Construye de la CChC.

“Esto nos desafía como empresa a seguir avanzando en la compatibilización de la vida laboral y familiar de nuestras colaboradoras. Buscamos el equilibrio en todo lo que hacemos para construir relaciones justas y de largo plazo”, afirma la Directora.

Precisamente, con esa convicción y cultura

empresarial, la firma entrega para todas las categorías de productos: porcelanatos, griferías, sanitarios o cubiertas, una propuesta de valor que privilegia la calidad y la sustentabilidad, en un equilibrio justo con el precio.

“Tenemos una propuesta justa en el sentido de entregar la mejor calidad y garantía, con productos certificados, que también sean preciosos y con precios del más amplio espectro. Nuestra práctica de equidad no solo tiene que ver con el género, sino también con la forma en que hacemos negocios”, enfatiza Muriel Khamis.

Respecto de lo que han sido los últimos años y cómo percibe el 2025, la Directora Ejecutiva resalta: “La industria ha sufrido años



Muriel Khamis, Directora Ejecutiva de ATIKA

muy duros, marcados por la falta de crecimiento y de acceso al financiamiento, que junto a las trabas en la permisología han desincentivado y dilatado los grandes desarrollos inmobiliarios. Incluso la renovación de casas y espacios de nuestros clientes particulares se vieron afectados por esta ralentización e incertidumbre. Enfrentamos estos tiempos asesorando cercanamente a nuestros clientes, buscando las mejores propuestas, que se ajusten a los tiempos que corren y presupuestos de cada uno.”

Con el dinamismo que los caracteriza, ATIKA apuesta por un futuro mejor. Abrieron nuevos showrooms en Concepción, Reñaca y Puerto Varas que, sumados a su icónica tienda en Vitacura, son los espacios donde ofrecen al mercado una propuesta de productos realmente competitiva cuando se evalúa precio, calidad y diseño. Que, según Muriel, ese equilibrio justo, es el ADN de la empresa.

www.atika.cl

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



Una mirada más estratégica

La responsable del equipo comercial de inversiones digitales de BTG Pactual, Andrea Baghetti, afirma que, a pesar de que aún existe una brecha importante respecto a los hombres, las mujeres están ganando espacio en el mundo financiero, donde tienden a ser más conservadoras en su inversión, priorizando la seguridad y la estabilidad. “Hoy vemos más mujeres explorando nuevas alternativas, diversificando y tomando decisiones con una mirada más estratégica”, sostiene la ejecutiva. En ese sentido, define que para este año el cambio más interesante es respecto a la inversión con una visión de largo plazo, lo que tiene que ver con su mayor liquidez y estabilidad financiera. “Hace unas décadas, muchas mujeres no participaban del mercado laboral formal o tenían ingresos esporádicos. Hoy, en cambio, están cada vez más insertas laboralmente y eso se traduce en una mayor capacidad para planificar sus inversiones e ir más allá de las alternativas tradicionales, como los depósitos a plazo”, indica Baghetti.



Invertir de acuerdo a su perfil de riesgo

“Si bien no estamos hablando de grandes diferencias, podríamos decir que las mujeres que invierten muestran, en promedio, una mayor preferencia por la preservación del capital, la estabilidad y un menor riesgo de sus inversiones”, afirma la gerenta general de Bci Asset Management, Claudia Torres, y puntualiza que los portafolios femeninos suelen tener una baja diversificación en activos menos tradicionales como los alternativos.

Torres revela que han visto una tendencia transversal, sobre todo en inversionistas con perfil moderado, por instrumentos financieros locales que estén indexados a la inflación. Esta estrategia ha generado buenos rendimientos, expone, por la mayor inflación del país y estima que se mantendrá hasta la primera parte del año. “Un consejo que es válido para todos los inversionistas es invertir de acuerdo a su perfil de riesgo y buscar estructuras que permitan diversificar en distintas clases de activos, regiones y monedas”, sostiene.

Donald Trump y la volatilidad en los mercados

“Los antecedentes han demostrado que las mujeres necesitamos certidumbre y estabilidad de nuestros flujos. A nosotras nos gusta planificar”, afirma la jefa de estudios de AGF Itaú, María Teresa Rubilar, quien detalla que por su perfil de inversionista, las mujeres prefieren invertir en fondos mutuos conservadores o tomar depósitos a plazo. Es así como, teniendo en consideración el reciente inicio del gobierno de Donald Trump en Estados Unidos, la ejecutiva indica que 2025 se ve como un año con mucha volatilidad en los mercados, “al menos hasta que tengamos resultados concretos de las negociaciones con los distintos países y de las políticas a implementar localmente”. Asimismo, prevé que la inflación siga siendo un tema, lo que según explica, implica tasas de interés más altas por más tiempo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA
FEDERICO SANTA MARÍA

Sé parte de nuestro equipo

Concursos para

32 académicas
en nuestros campus y sedes

Revisa las bases y postula en vra.usm.cl

La universidad STEM de Chile

G9 UNIVERSIDADES
PÚBLICAS
NO ESTATALES

usm.cl

Adeline Delonca
Directora Departamento de Ingeniería
de Minas, Metalurgia y Materiales
De nacionalidad francesa, es geóloga y
Doctora en Mecánica de Rocas.
En 2019 se unió a nuestro
cuerpo docente.
Con formación internacional, lidera la
investigación sobre riesgos
geomecánicos, contribuyendo al avance
de la minería sostenible.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

FALTA DE CAPITAL: LAS TRABAS PARA LAS MUJERES QUE LIDERAN STARTUPS

Los emprendimientos con líderes mujeres logran mejor rentabilidad, impacto y sobrevivencia, pero tienen mayores dificultades para conseguir inversionistas. Una brecha que el ecosistema está enfrentando a través de programas de cofinanciamiento diferenciado y de la creación de redes de apoyo. POR FRANCISCA ORELLANA

Poca representación, menor cantidad de proyectos y escasas redes de contacto han incidido en que los emprendimientos y startups liderados por mujeres tengan un menor acceso a financiamiento para hacer crecer sus negocios. Una realidad que el ecosistema poco a poco está revirtiendo.

La directora ejecutiva de Hub APTA, Varinka Farren, explica que las mujeres viven una situación bastante crítica para la sobrevivencia de sus proyectos: "Según datos de Start-Up Chile, un 77% de las emprendedoras deben recurrir a sus ahorros personales, y solo un 14% logra obtener cofinanciamiento de programas públicos o privados".

No es un problema solo local, sino que se replica en el mundo. El socio líder del área de emprendimiento y private equity de EY, Enrique Leikin, detalla que, de acuerdo con la Asociación para la Inversión de Capital Privado en América Latina y el Caribe (LAVCA, por su sigla en inglés), el 31% del venture capital que se invierte en Latinoamérica es dirigido a startups lideradas por mujeres: "Aun cuando representa un aumento en comparación a las cifras del 2019, que llegaba al 16%, demuestra que todavía la brecha en nuestra región y país es importante y va decreciendo a un ritmo bastante lento".

Para la corporate business asso-

ciate de ChileGlobal Ventures de Fundación Chile, Natacha Marini, los recursos a los que ellas acceden son "desproporcionalmente menores en el sector de capital privado. Según Pitchbook (2024), las startups lideradas por mujeres recibieron menos del 3% de inversión de capital de riesgo", lo que evidencia que "aún requieren de mayor esfuerzo para conseguir capital, ya que los inversionistas, en su mayoría, son hombres". Agrega que las cifras del World Economic Forum indican que solo el 15% de los inversionistas son mujeres.

La gerenta de la aceleradora de Mujeres Empresarias, Nicole Fortes, cree que los obstáculos van más allá del negocio como tal, hasta problemáticas como el acceso a las redes de contacto. "Tienen menos acceso a redes de inversores y mentores clave, lo que dificulta la obtención de recomendaciones y confianza", plantea, e indica que la aceleradora tiene dos proyectos que lograron levantar capital en 2024, ambos en etapas tempranas. "El éxito tuvo que ver justamente por la preparación previa y acceso a redes", recalca.

Es una dicotomía, porque según la gerenta de emprendimiento de Corfo, Maricho Gálvez, diversas investigaciones demuestran que los negocios liderados por mujeres tienen un mayor impacto en términos de rentabilidad, innovación y creación de empleo. "De nues-

tras convocatorias, los negocios con al menos una mujer en sus equipos directivos o fundadores han demostrado tener una mayor sobrevivencia; en regiones, el incremento fue de 47,8% en 2013 a 60,2% en 2023, lo que reafirma la importancia de fortalecer y respaldar el emprendimiento femenino".

Programas de apoyo

Diversos actores del ecosistema de innovación y emprendimiento están buscando revertir este escenario, porque una baja participación femenina influye en todo ámbito: "Al no brindarles las mismas oportunidades,

se desaprovecha su potencial y se limita el desarrollo de soluciones innovadoras que podrían beneficiar a la sociedad. Y se dificulta el empoderamiento económico de las mujeres", dice Gálvez.

Corfo, por ejemplo, tiene pro-

LA NUEVA GENERACIÓN DE EMPRESAS TENDRÁ MAYOR PRESENCIA DE EMPREN

Las brechas de género en el mundo de la innovación impulsaron a la aceleradora pública Start-Up Chile a crear en 2020 Female Founder Factor, una estrategia para mejorar la participación y colaboración femenina en el ecosistema, que ha impactado en sus programas de aceleración Build, Ignite y Growth (BIG). En el primero, por ejemplo, estableció que un 50% de las empresas seleccionadas deben ser lideradas por mujeres, mientras en las otras fijó un aumento del presupuesto para las emprendedoras.

Los resultados de la estrategia son positivos: en la edición de este año, conocida como BIG 9, de los

El 36% de las empresas seleccionadas por la aceleradora pública para sus tres programas de financiamiento (BIG 9) fueron fundadas por mujeres. POR PAULINA BOFFI

64 emprendimientos seleccionados, el 36% son empresas lideradas por mujeres, un avance respecto al 28,8% del año anterior.

Uno de los proyectos ganadores es Otaria, startup que ofrece consultoría y un software para medir la huella de carbono. Su fundadora,

la ingeniera civil industrial Simoné Oliva, se inició en el mundo corporativo y posteriormente ingresó a Late! Chile, empresa chilena de agua embotellada, donde se interesó por la sostenibilidad.

La startup ha pasado por cuatro aceleradoras, entre ellas Patagonia Venture y Mujeres Empresarias, y ya cuenta con diez clientes, como Prize y Pacific Nut. Ahora se encuentra en la etapa Build, donde desarrollará su software de sostenibilidad, que busca ser accesible tanto para grandes como para medianas y pequeñas empresas.

Oliva señala que la idea es que este software más complejo



gramas y acciones específicas para fortalecer el emprendimiento femenino. Ejemplo de ello son programas de cofinanciamiento diferenciado, como Semilla Inicia, Semilla Expande y Escalamiento, que tienen cofinanciamiento adicional del 10% para empresas lideradas por mujeres, sumado a talleres, cursos, entre otros. "En 2013, solo un 21% de los proyectos apoyados por Corfo contaban con integrantes femeninos, ahora en 2023-2024 hemos alcanzado el 54,4% de los emprendimientos que son liderados por mujeres", detalla.

Otro programa que está abriendo el camino es APTA WomanPower, de Hub Apta, que apoya con financiamiento y capacitación a proyectos de base científico-tecnológica, destaca Farren, y suma también a Scale Me, de Mujeres Empresarias, y The S Factory, de Start-Up Chile. "Algunos fondos de capital de riesgo están adoptando políticas de inversión con enfoque de género, creando oportunidades para que más proyectos femeninos accedan a capital", añade.

Marini indica que en el mundo se desarrolla el área Femtech, de tecnologías para la salud femenina, que está siendo atractiva para varios fondos de inversión. "Estos desafíos de salud aún no resueltos representan un mercado con un enorme potencial, estimado en US\$ 1 billón (millón de millones). Muchos de estos proyectos están liderados por mujeres, por lo que es probable que la inversión en este sector pueda ir aumentando", prevé.

60%

DE LAS STARTUPS DE REGIONES TIENE PRESENCIA DE MUJERES EN SU EQUIPO DIRECTIVO, SEGÚN CORFO.

DE START-UP CHILE DEDORAS

permite entregar "una solución que acerque la sostenibilidad a las organizaciones", ya que, "en la medida en que las empresas conozcan lo que están haciendo, podrán proponerse metas y gestionar mejor su impacto".

Otro de los emprendimientos seleccionados fue Wmas, un spin off de la Universidad Bernardo O'Higgins que, usando material con nanopartículas de cobre para dispositivos médicos, desarrolló catéteres urinarios y copas menstruales. Fue fundada por la enfermera Cristina Paredes y la química Sara Ramírez, con la intención de crear dispositivos que permitan disminuir las infecciones producidas por el uso de instrumentos médicos.

Paredes señala que creó un grupo

interdisciplinario para desarrollar el material y se adjudicó su primer Fondef en 2019, lo que considera un "golpe a la cátedra": "No había terminado el doctorado y me lo adjudiqué, compitiendo en un mundo dominado principalmente por la investigación masculina".

A la fecha, además del Fondef, la startup se adjudicó dos fondos ANID -por un total de \$ 327 millones-, una línea Corfo Semilla de \$ 20 millones y ha sido reconocida por la Organización Mundial de Propiedad Intelectual como una de las mejores tecnologías nacionales. La empresa, que se encuentra participando en la segunda etapa Ignite, potenciará la comercialización de sus productos.

PUBLIRREPORTAJE



DISTINCIÓN "MUJERES, SOCIEDAD Y UNIVERSIDAD":

UTarapacá y su compromiso con la equidad de Género

Desde el año 2017, la UTA hace entrega de esta distinción con el objetivo de reconocer a mujeres por sus valiosas contribuciones en el ámbito de la equidad de género a nivel universitario y regional.



La Universidad de Tarapacá se destaca por su compromiso con la equidad de género.

La UTA avanza a pasos firmes hacia la consolidación de espacios universitarios seguros y libres de cualquier forma de violencia especialmente de género, con la implementación de la Ley N°21.369. La Universidad de Tarapacá se destaca por su compromiso con la equidad de género, conmemorando año a año el Día Internacional de la Mujer, mediante la entrega del reconocimiento denominado: "Mujeres, Sociedad y Universidad". Desde su creación en 2017 en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, esta distinción ha puesto en relieve el significativo rol de mujeres quienes, en diversos ámbitos de acción, han marcado la diferencia tanto en el entorno universitario como en la comunidad regional.

La distinción "Mujeres, Sociedad y Universidad" no sólo reconoce las contribuciones de quienes son distinguidas, sino que también busca motivar y abrir caminos para que más mujeres se integren a espacios que tradicionalmente les fueron ajenos. Hasta la fecha, más de 50 mujeres, entre estudiantes, funcionarias y académicas de la Casa Central y la Sede Iquique, han sido homenajeadas. Además, se ha reconocido a mujeres externas a la institución, quienes, con su trabajo, han promovido la equidad de género en todas sus formas, enriqueciendo así el desarrollo de la Universidad y de las regiones de Arica-Parinacota y Tarapacá.

Para la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico, Dra. Jenniffer Peralta Montecinos, la perspectiva de género en la comunidad universitaria "es un compromiso con la dignidad y el respeto por cada persona, por lo cual hemos asumido la equidad de género como una obligación misional y moral para el desarrollo individual y colectivo".

Por su parte, la Directora General de Sede Iquique, Dra. Yasna Godoy Henríquez, destaca el profundo significado de ser mujer en los diversos roles que desempeñan: "Cada una de estas mujeres es un aporte real al desarrollo de nuestra sociedad, y este reconocimiento nos invita a reflexionar sobre todos los esfuerzos y sacrificios que conlleva ser madre, cónyuge, trabajadora y profesional".

Asimismo, la Directora de Equidad y Género de la UTA, Jacqueline Godoy Contreras, subraya que en la Universidad de Tarapacá hay mujeres que "día a día hacen la diferencia, y es importante reconocer en esta fecha el impacto positivo que generan en la sociedad".

Además de la distinción "Mujeres, Sociedad y Universidad", se entrega el reconocimiento "Verónica Choque Sarco" (Q.E.P.D.), en honor a la trayectoria de quien fuera una destacada profesional y dirigente gremial en la Asociación de Funcionarios Profesionales de la UTA durante 20 años. En conjunto, estos reconocimientos celebran el esfuerzo constante por la igualdad de género y el respeto en cada rincón de la Universidad de Tarapacá, reafirmando su compromiso de seguir construyendo un futuro más equitativo para todas las mujeres.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

8M A LA CARTA: EL ANÁLISIS DE CUATRO DESTACADAS CHEFS

Hoy es un buen día para repensar las falencias y desafíos que aún existen en las cocinas profesionales con respecto a la igualdad de género. Hay avances, pero persisten prácticas de micromachismo, abusos y desigualdades, como lo revela el Mapa de Barmaids & Afines, la primera plataforma de visibilización y empoderamiento femenino en el rubro gastronómico en Latinoamérica. Aquí, cuatro pioneras en sus áreas comparten sus experiencias y análisis sobre el sector. POR LORETO ODA MARÍN



“Es complicado entrar al mundo gastronómico siendo chef”

■ Alejandra Toloza es chef especializada en gastronomía vegana y sustentable, y campeona nacional y segundo lugar latinoamericano en el American Global Vegan Chefs. Dice que, si bien aún predomina la jerarquía masculina en las cocinas profesionales a nivel mundial, las mujeres han ido tomando protagonismo, cada una con lo que quiere mostrar. “Ha sido un camino arduo y más haciendo una propuesta diferente: la vegana. Es complicado entrar al mundo gastronómico siendo chef y con una cocina que para algunos era una moda”, señala.

Dice que trabajar en el rubro “obliga a sacar un carácter muy fuerte” y las mujeres tienen que enfrentarse “a la rudeza de llevar una cocina y rodearse de puros hombres, que también son rudos”.

La fundadora de Incubaveg, la primera academia 100% plant based, destaca que se ha avanzado en equidad salarial, carga laboral y presión. “El desafío es seguir creciendo, cada una desde su vereda. Unirse para ser más fuertes y no verse como competencia”.

“Las mujeres se han dado cuenta de que en la cocina pueden”

■ Ha trabajado en la promoción del vino y la cocina chilena a nivel internacional y, desde el año 2020, Pilar Rodríguez es embajadora mundial de la gastronomía por la Organización Mundial del Turismo. Hace casi dos décadas se alejó de la ciudad y los polos tradicionales para instalarse en el campo con su proyecto Food & Wine Studio, en el valle de Colchagua.

Su historia y su mirada es un poco diferente: “Nunca he tenido problemas. Llegué a la cocina a los 39 años. Cuando tienes una segunda carrera y eres más grande es diferente. (...) No puedo decir que el mundo de la gastronomía es de igual a igual, porque no lo es. Definitivamente está liderado por hombres, y se nota en la cantidad de mujeres, pero eso va a cambiar porque en las carreras de gastronomía ahora hay más mujeres. No creo que se trate de que el hombre haya dado espacios, sino de que las mujeres se han dado cuenta de que en la cocina pueden”.

También menciona otros factores que hacen que el trabajo sea difícil: “No sirve que te guste la gastronomía, tienes que estar enamorada, si no, el camino se hace demasiado difícil porque es un trabajo complicado y los horarios pueden ser un problema”.

Rodríguez siente que hoy, las mujeres de su generación tienen un deber: “Visibilizar a otras mujeres. Eso, para mí, es sororidad”.

“Ahora hay cosas que no se permiten, antes todo quedaba en silencio”

■ Ana María Zúñiga es una de las mujeres referentes de la gastronomía chilena. Con Ana María Restaurante, que nació en la década de los '70 en Santiago Centro, ha promovido la identidad culinaria nacional con sus evocadoras recetas con aves de caza, carnes, pescados y mariscos. “Cuando llegué a la capital descubrí que podía vender lo que sabía hacer: comida. Así partió todo. Luego nació el restaurante. Nunca imaginé crecer tanto. Tuve que abrirme camino y no depender de lo que ganaba mi marido. Eran los '70 y en ese contexto era extraño que una mujer tuviera su cocina y se hiciera cargo”, recuerda.

En 1986 participó en un concurso y ganó. “Me enfrenté a chefs de sombreros grandes y descubrí el desafío de la mujer que quiere ser cocinera. Me preguntaron por qué decía ser chef si no tenía título. Eso caló muy profundo en mí”, cuenta. Pero dice que las cosas han cambiado y que hoy la mujer está bien posicionada en el rubro. “Ahora hay cosas que no se permiten, antes todo quedaba en silencio. Hoy existen leyes que protegen, hay una ventana donde puedes asomarte, levantar la mano y pedir ayuda”, reflexiona.



“En la cocina de la Dulcería somos solo mujeres”

■ Reconocida como la mejor pastelera de América Latina en los Latin America's Best Pastry Chef Award 2024, según los 50 Best Restaurants de la región, Camila Fiol es la dueña de Dulcería Fiol, con locales en Barrio Italia y Mercado Urbano Tobalaba, marca que ha destacado por sus dulces y helados artesanales.



“El escenario ha cambiado. Doy clases en la universidad y, comparando la primera generación con la última, puedo decir que hay más mujeres profesoras de gastronomía, también alumnas. Antiguamente eran puros hombres”, comenta.

Antes, los hombres solo contrataban hombres porque asumían que todas las mujeres querían ser madres o tenían otras prioridades, dice Fiol. Ahora es distinto: “En restaurantes hay más mujeres, aunque los hombres siguen siendo mayoría. Siento que esa brecha es cada vez menor”.

“En la cocina de la Dulcería somos solo mujeres. Se dio por casualidad, pero ahora tomamos la decisión de que siga siendo así porque los hombres que pasaron fueron un desastre, quizás porque son cosas muy minuciosas y es un trabajo más delicado”, cuenta.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

LA HISTORIA DE DOS CIENTÍFICAS QUE INVESTIGAN EN EL CONTINENTE BLANCO



María Angélica Casanova-Katny, académica de la U. Católica de Temuco.



Marely Cuba, académica de la U. de Concepción.

En 2009, Marely Cuba, Dra. en Bioquímica y académica de la U. de Concepción, se adjudicó un proyecto del Instituto Antártico Chileno que la llevó por primera vez a la Antártica y, además, a liderar un equipo de investigación. La científica, proveniente de Cuba y radicada en Chile, fue la primera profesional mujer de su familia. Cuenta que muchas veces fue criticada por ser tan aplicada con los estudios y por su poco interés -en esa época- de conformar una familia.

Actualmente está en el conti-

Han dedicado su vida a la exploración del entorno botánico de la Antártica. Ambas han liderado equipos, aunque dicen que el proceso no ha sido fácil, sobre todo cuando se es minoría en un ambiente mayoritariamente liderado por hombres.

POR CONSTANZA GARÍN LOBOS

nente blanco, avanzando en su investigación sobre la tolerancia a la salinidad del *Colobanthus quitensis*, también conocido como clave-lito antártico. "La literatura refiere que estas especies antárticas son tolerantes a la salinidad por estar expuestas a rocío marino debido a los fuertes vientos", comenta. En su trabajo ha observado que las diferentes poblaciones de la especie -antárticas o no- tienen respuestas diferentes a la salinidad.

Cuba reconoce que el camino ha sido difícil y agotador, porque cada expedición es más compleja

que la otra. Incluso, ha pensado en dedicarse solo a la docencia, hasta que recuerda que su amor por la ciencia y por conocer los secretos guardados en la Antártica la llevaron hasta allá: "En la suma y la resta, siempre me da resultados de felicidad".

Como ella, María Angélica Casanova-Katny también lleva años dedicada a este tipo de investiga-

ción. Esta Dra. en Recursos Naturales y académica de Ciencias Naturales y Biología en la U. Católica de Temuco, viajó por primera vez a la Antártica en 1995. Recuerda que entonces era la única mujer en este tipo de exploraciones, con estudios en ecofisiología vegetal.

"Mi misión como ecóloga ha sido siempre la protección y preservación ambiental. Con la Antártica me siento realizada, porque he conocido y entregado información para que se puedan tomar medidas de protección y así entender lo que pasa con el cambio climático, que afecta muy fuerte a los polos", comenta. Sus más recientes estudios se enfocan en cómo el calentamiento global afecta a las plantas y al reino fungi.

A lo largo de su carrera, Casanova-Katny ha luchado por llevar la ciencia a las escuelas y ojalá lograr que más niñas se interesen y consideren que pueden dedicarse a esto. "La única forma de salvar nuestro planeta es que haya más manos y mentes ocupadas de esta problemática", concluye.



Universidad Católica de la Santísima Concepción:

33 años

Impulsando el liderazgo femenino en la ciencia



UCSC



5 ACREDITADA
AVANZADA / MARZO 2021 - MARZO 2026
• INSTITUCIÓN ACREDITADA • FIDELIDAD DE PRECISO
• INVESTIGACIÓN Y INNOVACIÓN CON EL MEDIO

ucsc.cl

PUBLIRREPORTAJE

Más mujeres en STEM: El motor que impulsa la equidad y la innovación en Chile

Iniciativas como IngeniaTec, de Duoc UC, buscan promover la inclusión de mujeres en la ingeniería y la tecnología.



Apostar por la inclusión femenina en STEM fortalece el desarrollo y la competitividad de Chile en la economía del futuro.

La industria tecnológica es uno de los sectores con mayor crecimiento y demanda de talento especializado, ofreciendo salarios competitivos y amplias oportunidades de desarrollo; la baja presencia femenina en STEM contribuye a la persistencia de la brecha salarial y limita el acceso de las mujeres a empleos de alta proyección y liderazgo.

El informe The Future of Jobs 2022 del World Economic Forum advierte que las habilidades STEM serán cruciales en el futuro

laboral, y la falta de mujeres en este ámbito podría frenar el crecimiento económico. Fomentar el interés de niñas y jóvenes en estas disciplinas no solo ayuda a cerrar la brecha de género, sino que también abre la puerta a empleos mejor remunerados y más seguros, rompiendo estereotipos y empoderando a las futuras generaciones.

Con ese objetivo, la Escuela de Ingeniería de Duoc UC creó IngeniaTec, una Red de Mujeres en STEM liderada por Romina Cayumil, Directora de la Escuela de Ingeniería y Recursos Naturales de Duoc UC, Doctora en Ciencia e Ingeniería de Materiales de la Universidad de New South Wales (UNSW Sydney) e Ingeniera Civil Metalúrgica de la Universidad de Concepción.

"IngeniaTec busca atraer talento femenino a nuestras carreras, promover la permanencia de nuestras alumnas y propiciar igualdad de condiciones en su proceso formativo. Crear sentido de pertenencia es fundamental, y es el corazón del proyecto", explica Cayumil.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

LA DOBLE DISCRIMINACIÓN QUE SUFREN LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN CHILE

La falta de oportunidades que enfrentan, en general, se profundiza aún más cuando tienen alguna discapacidad, lo que limita su desarrollo, autonomía y participación en la sociedad.

POR MACARENA PACULL M.

En Chile, la discapacidad afecta en mayor medida a las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia 2022, el 21,9% de las mujeres adultas —equivalente a 1.463.267 personas— presenta algún tipo de discapacidad, mientras que en los hombres la cifra alcanza el 13,1%, con un total de 821.765 personas.

Esto “revela una problemática multidimensional que involucra discriminación estructural y violencia de género”, alertan desde el Observatorio de la Fundación Chilena para la Discapacidad. Y es que, aunque es usual que las personas con discapacidad enfrenten barreras para entrar al mercado laboral —algo que la Ley de Inclusión busca aplanar—, datos de la Dirección del Trabajo indican que entre abril de 2018 y julio de 2024 se registraron 124.296 contratos bajo esta norma, pero solo 36% corresponde a mujeres.

Las brechas que enfrentan las mujeres con discapacidad son similares a las discriminaciones de género en general, analiza el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pero añade que esa “interseccionalidad hace que las diferencias sean más profundas”.

De hecho, el Estudio Nacional de la Discapacidad de 2022 detalló la relación de los ingresos que perciben las personas por su ocupación principal: aquellas con discapacidad tienen un ingreso promedio de \$ 600.372, en personas con discapacidad leve a moderada el ingreso promedio es de \$ 521.067, y de \$ 393.627 en aquellas con discapacidad severa. Esto se agudiza al diferen-

ciar según sexo, pues el ingreso de mujeres es siempre menor que el de hombres.

La fundadora de Comunidad Inclusiva, Carolina García, dice que la mayor participación de hombres con discapacidad en la fuerza laboral se relaciona con que los trabajos que se ofrecen suelen estar pensados para que ellos los desarrollen, desde asistentes hasta manejo de maquinaria.

“Los estereotipos de género y discapacidad refuerzan la percepción de que ellas son menos productivas o capaces”, plantea la vicedecana de postgrados de la Escuela de Psicología de la UAI, Lorna Cortés, quien considera que, para avanzar, es crucial garantizar acceso igualitario a educación y a programas de formación técnica, opinión que comparte García, quien lo ve como prioritario, incluso antes de subir de 1% a 2% la cuota de personas con discapacidad que fija la Ley de Inclusión.

Para la líder de desarrollo de talento y cultura en Defontana, Macarena Molina, las empresas también deben aportar con iniciativas para mejorar la inclusión. “La clave está en políticas de bienestar integral que contemplen lo físico, emocional, social y financiero”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE



UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS: Firme Compromiso con la Equidad de Género

Como la única universidad en Chile certificada con el Sello Iguala hace cuatro años, la UBO se ha posicionado como un referente en el sistema de educación superior y en el mundo público.

“En la UBO estamos convencidos de que la equidad de género es un imperativo ético y una condición indispensable para el desarrollo sostenible y el progreso institucional. Nuestra universidad asume este compromiso con responsabilidad y acción concreta, integrándolo en su modelo educativo, gestión y cultura organizacional”, destaca el Dr. Claudio Ruff, rector de la Universidad Bernardo O'Higgins.



Uno de los hitos más significativos en esta trayectoria ha sido la implementación de la Norma Chilena 3262 sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

“Nos ha permitido consolidar políticas y prácticas que benefician a todos y todas, fomentando un entorno más equitativo y respetuoso”, enfatiza Virginie Delalande, vicerrectora de Vinculación con el Medio.

Este 8 de marzo, la universidad inaugura una

nueva forma de reconocer el Día Internacional de la Mujer a través de la “Commemoración 8M UBO: Avances en materia de género”, una instancia para rendir cuenta de los logros alcanzados y reconocer a mujeres destacadas por su liderazgo en diversos ámbitos.

“Nuestro desafío es consolidar este proceso para generar un cambio cultural en la comunidad UBO y en las futuras generaciones, asegurando que la equidad de género se mantenga como un principio transversal en nuestra institución”, resalta Margarita Marín Guzmán, directora de Sostenibilidad.

En Buk, el 54% de nuestros líderes son mujeres y en dos años hemos aumentado en un 45% la participación femenina en áreas tecnológicas.

Empresa N°1 en potenciar el talento femenino según ranking EFY FEM.

buk Gestión de Personas

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

DOS EVENTOS CLAVE QUE VIENEN PARA IMPULSAR LA EQUIDAD EN LA ECONOMÍA Y LOS NEGOCIOS

Reflexionar sobre los desafíos que persisten para alcanzar la equidad y para que más mujeres tengan oportunidades económicas que les permitan mejorar sus vidas es uno de los propósitos de organizaciones como Teamwork, grupo que organiza la feria virtual Expo Talentosas, y del Women Economic Forum Chile, el evento de mujeres y economía más relevante del país.

Expo Talentosas se realizará desde el 17 al 21 de marzo de manera online y su objetivo es descentralizar el acceso al empleo y transformarse en un puente que conecte a mujeres de todo el país con nuevas oportunidades laborales. También fortalecer su participación activa y protagónica en diversos sectores, desafiando paradigmas tradicionales y abrien-

Expo Talentosas y Women Economic Forum Chile se realizarán entre marzo y abril, con foco en acelerar la participación de mujeres en el mercado laboral, visibilizar cómo aportan y fomentar emprendimientos que lleven su sello.

POR MACARENA PACULL M.

do camino a nuevas posibilidades de desarrollo profesional.

La gerente regional y nuevos negocios de Teamwork, Paula Penjean, comenta que una de las grandes novedades de esta edición es la incorporación de una plataforma con tecnología inte-

activa, donde las postulantes podrán crear su avatar y explorar, en tiempo real, las mejores ofertas de empleo en un entorno 3D inmersivo, como si estuvieran físicamente en la feria. "Así podrán interactuar con empresas y descubrir oportunidades laborales de manera más

cercana y realista, simulando una feria presencial", enfatiza Penjean.

La feria también transmitirá webinars en vivo, por YouTube, con la participación de autoridades y referentes del sector empresarial.

Después, el 9 y 10 de abril se llevará a cabo el Women Economic Forum (WEF) Chile en el Hotel Intercontinental de Santiago, un espacio para reafirmar el protagonismo de las mujeres en la transformación económica y estratégica.

La presidenta de WEF Chile, Nicole Verdugo, sostiene que

este año el foro tiene como lema "reconstruyamos la estrategia", ante la necesidad de replantear las tácticas en los negocios, la política y la gestión organizacional, incorporando innovación y sostenibilidad.

"También se impulsarán nuevas formas de liderazgo y colaboración, promoviendo una visión renovada sobre el impacto de las mujeres en la economía y su capacidad para fortalecer la competitividad en distintos sectores", acota.



PUBLIRREPORTAJE

ARCOS DORADOS ALCANZA 3ER LUGAR EN EL RANKING EFY TALENTO FEMENINO

McDonald's vio en Mí: "Talento que inspira", la campaña que impulsa el liderazgo femenino

"Mujeres que inspiran, transforman y desafían desde la autenticidad de su liderazgo", es la campaña que refleja el compromiso de Arcos Dorados, iniciativa que se suma a una serie de acciones cómo adherirse a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres y la recertificación en la Norma Chilena 3262, compromisos que se ven reflejados con los resultados del 3er lugar del ranking EFY Talento Femenino Sub 35.

En Chile, el 59% de los más de 11.000 colaboradores de Arcos Dorados son mujeres, un compromiso con la equidad laboral. Este porcentaje se traduce en oportunidades concretas de crecimiento, impulsadas por programas diseñados para fortalecer el liderazgo femenino en todos los niveles de la compañía.

La campaña global de Arcos Dorados, McDonald's Vio en Mí, "Talento que inspira" impulsa el talento femenino que inspira dentro de la organización y reconoce el compromiso de la compañía en fo-



A través de cada una de las iniciativas, Arcos Dorados refuerza su propósito de inspirar a más mujeres a desafiar el status quo, transformar su entorno y desarrollar su potencial en un ambiente de equidad.

Compromiso con ONU Mujeres

Desde septiembre de 2024, Arcos Dorados Chile forma parte de ONU Mujeres y se ha adherido a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), reforzando su compromiso con la equidad de género en el ámbito laboral.

A través de su adhesión, la compañía se compromete a implementar políticas que faciliten el desarrollo profesional de las mujeres y la equidad en oportunidades de crecimiento dentro de la organización, estableciendo una guía para que las empresas promuevan la igualdad de género en el trabajo, la comunidad y eliminando barreras estructurales en el entorno laboral.

El compromiso de Arcos Dorados con la igualdad de oportunidades se traduce en programas y certificaciones que buscan eliminar barreras y fomentar el crecimiento de las mujeres dentro de la compañía. La organización promueve un liderazgo auténtico, sin etiquetas, basado en las capacidades y el talento de cada colaboradora.

En 2024, entre las acciones para impulsar la equidad de género, la compañía logró la recertificación en la Norma Chilena 3262, consolidando su compromiso con la diversidad, la conciliación laboral-familiar y la construcción de un ambiente de trabajo equitativo.

mentar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres.

Este compromiso se ve reflejado con el tercer lugar que obtuvo Arcos Dorados en el ranking EFY Talento Femenino Chile sub 35, una distinción que destaca a las mejores empresas para mujeres profesionales jóvenes y que avala el esfuerzo sostenido de la compañía en materia de diversidad.

El reconocimiento, destaca a Arcos Dorados Chile entre 82 compañías evaluadas, avanzando

12 puestos versus el año anterior y consolidándose como una de las principales compañías para el desarrollo profesional de mujeres jóvenes en Chile.

Este estudio, aplicado en 16 países de América Latina, es el más grande en la región en términos de experiencia de colaboradores y marca empleadora. Evalúa dimensiones claves como reconocimiento, ambiente laboral, reputación corporativa y calidad de vida, áreas en las que Arcos Dorados ha logrado un desempeño sobresaliente.

TALENTO FEMENINO JOVEN: LAS CONCLUSIONES QUE DEJÓ EL ESTUDIO EFY FEM 2024

Con una metodología cuantitativa, el estudio Employers for Youth Talento Femenino (EFY Fem) de FirstJob evalúa las experiencias de mujeres profesionales como colaboradoras de empresas en 16 países de Latinoamérica y destaca a las empresas de cada país que no solo ofrecen oportunidades de carrera, sino también un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

Su versión 2024 contó con la participación de más de 6.600 mujeres jóvenes y evaluó a más de 80 empresas en dimensiones como reconocimiento, ambiente laboral, desarrollo de talento, reputación corporativa y calidad de vida, para finalmente destacar a las 35 mejores compañías para el talento sub35 femenino en Chile, entre las que se encuentran: Buk, Bci, Arcos

El estudio Employers for Youth Talento Femenino (EFY Fem) Chile 2024 dio a conocer algunas de las preferencias de las profesionales sub35 al momento de elegir un lugar para trabajar y destacó a 35 empresas chilenas por sus buenos resultados en esta materia.

POR ANDREA CAMPILAY

Dorados - McDonald's, Banco Santander, ABB, Soprole, Itaú, Zenta Group, PedidosYa y HealthAtom en los diez primeros lugares.

En cuanto a preferencias, el estudio reveló que las dimensiones de "aprendizaje y desarrollo" y "estabilidad laboral" destacaron como

algunos de los factores cruciales para que las empresas y organizaciones logren atraer y retener al talento femenino joven. Asimismo, la dimensión de "ambiente laboral" fue mencionada como un elemento decisivo para las encuestadas al momento de recomendar un lugar

para trabajar, así como también elementos como la ubicación, la responsabilidad social empresarial y los beneficios que ofrece.

De igual manera, al medir el nivel de satisfacción con respecto al reconocimiento, un 79% de las encuestadas pertenecientes al top 10 de empresas reconocidas en el país señalaron que existen iniciativas que hacen sentir valorado al talento joven y un 83% considera que el feedback o retroalimentación entregado por sus líderes ha servido para mejorar su desempeño.

En el ámbito de desarrollo de carrera, en promedio a nivel general de las firmas destacadas en Chile, un 62% indicó que existen posibilidades de movilidad y desarrollo profesional en su lugar de trabajo y un 47% afirmó que la empresa considera sus intereses personales al momento de ofrecer posibilidades de desarrollo o movilidad interna. Mientras, sobre la proyección laboral, un 43% señaló que dos años es el tiempo que consideran ideal para asumir un nuevo cargo o cambiarse de área.



Ranking EFY Fem Chile 2024

Mejores empresas para el talento femenino sub-35 en Chile

Conoce más e inscribe a tu empresa en la edición 2025

www.efy.global

firstjob

- | | | | | |
|----|----------------------------|---|----|--------------------------|
| 1 | Buk | 👑 | 19 | Metlife |
| 2 | Bci | | 20 | Zurich Santander |
| 3 | Arcos Dorados - McDonald's | | 21 | Coopeuch |
| 4 | Banco Santander | | 22 | Schneider Electric |
| 5 | ABB | | 23 | Entel |
| 6 | Soprole | | 24 | Sky Airlines |
| 7 | Itaú | | 25 | Seguros SURA |
| 8 | Zenta Group | | 26 | Blue Express |
| 9 | PedidosYa | | 27 | Natura |
| 10 | HealthAtom | | 28 | AFP Modelo |
| 11 | Cervecería Ab InBev | | 29 | Verisure |
| 12 | Unilever | | 30 | BK Servicios Financieros |
| 13 | FID Seguros | | 31 | Manpower Group |
| 14 | AFP Capital | | 32 | Grupo SAESA |
| 15 | Seidor | | 33 | Betterfly |
| 16 | Lider Bci | | 34 | Tanner |
| 17 | Dentsu | | 35 | Xepelin |
| 18 | Wild Brands | | | |

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LAS MUJERES ESTÁN VALORANDO A LAS EMPRESAS QUE RECONOCEN SU TRABAJO”

Lugares de trabajo que les permitan contar con las herramientas y los espacios para desarrollarse profesionalmente, al mismo tiempo que puedan conciliar su carrera con proyectos personales de distinta naturaleza. Eso es lo que están buscando las mujeres profesionales de hasta 35 años en las empresas para trabajar, de acuerdo con la última edición del estudio EFY Fem, desarrollado por FirstJob y que se realiza desde el año 2022.

Andrea Ferreira, research & employer branding manager de la compañía, explica que “las mujeres están valorando a las empresas que reconocen su trabajo, donde tienen claridad de su línea de carrera profesional y son dueñas de su desarrollo, y donde cuentan con calidad de

Si antes las profesionales jóvenes priorizaban la estabilidad laboral y la permanencia en una misma empresa, hoy buscan entornos laborales que les brinden oportunidades de desarrollo, flexibilidad y equilibrio con su vida personal, dice Andrea Ferreira, research & employer branding manager de FirstJob.

POR RITA NÚÑEZ B.

vida, entendida desde una carga de trabajo justa, respeto por los horarios de trabajo y políticas de flexibilidad”.

-¿Qué otros beneficios atraen a este segmento?

-Destacan las empresas que van un paso más allá, definiendo beneficios pensados en conciliación parental, como permisos de paternidad extendidos, congelación de óvulos y/o tratamientos de fertilidad, así como el acondicionamiento de espacios en las empresas para incluir salas de lactancia.

-¿Qué peso tienen aspectos como la flexibilidad laboral o el desarrollo profesional en su decisión de elegir o permanecer en un trabajo?

-Entre los atributos para atraer y fidelizar al talento femenino joven destacan la búsqueda de oportunidades de desarrollo de carrera en igualdad de condiciones; así como la estabilidad laboral. Estos criterios, junto con el buen ambiente laboral, fueron decisivos para las encuestadas al momento de recomendar un lugar para trabajar.



En cuanto a flexibilidad laboral, el talento femenino es más crítico con las empresas en este aspecto, donde más del 57% considera que las políticas de trabajo remoto y la flexibilidad en sus empresas tienen grandes oportunidades de mejora. Hoy, este es un factor realmente diferenciador entre

las empresas que destacan del promedio, porque es donde existe la brecha más grande. Si una empresa quiere generar un verdadero impacto en la experiencia de sus empleadas, debería estar enfocando esfuerzos e iniciativas en políticas de conciliación y flexibilidad.

PUBLIRREPORTAJE

Santander: impulsando el potencial de sus colaboradoras con una robusta propuesta de valor



La entidad alcanzó el cuarto lugar en la edición de Employers For Youth Talento Femenino Chile 2025, medición que se realiza a profesionales mujeres menores de 35 años, con más de 6.000 profesionales encuestados.

Construir espacios diversos, donde todas las personas tengan la posibilidad de desarrollar su potencial, es un foco de trabajo fundamental para Banco Santander. En este contexto, el aporte de las mujeres ha sido clave, entendiéndolo como un pilar movilizador tanto para la sociedad como para la propia entidad. En efecto, más del 56% del total de colaboradores son mujeres, más del 45% tiene puestos de jefatura y 39% de ellas tiene cargos directivos.

El trabajo realizado por Santander para apoyar el progreso de las personas se evidencia en acciones concretas, por ejemplo, horarios a la medida, días libres, apoyo monetario para el cuidado de los hijos, becas y bonos académicos para el desarrollo de ellas y sus hijos, entre otros.

Además, la entidad está certificada, por cuarto año consecutivo, bajo la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



Paula Meléndez, vicepresidenta ejecutiva de Personas de Santander.



El Banco está certificado, por cuarto año consecutivo, bajo la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Todos estos avances le permiten contar con el reconocimiento de sus propios colaboradores, quienes destacan a Santander como un empleador de referencia. De hecho, el Banco alcanzó el cuarto lugar (de un total de 82 empresas) en la tercera edición de Employers For Youth Talento Femenino Chile 2025, medición que se realiza a profesionales mujeres menores a 35 años, con más de 6.000 profesionales encuestados.

Paula Meléndez, vicepresidenta ejecutiva de Personas de Banco Santander, señaló

que “trabajamos constantemente por otorgar la mejor oferta de valor, preocupados siempre de impulsar el desarrollo profesional de nuestros equipos, entregando las condiciones adecuadas para el equilibrio de la vida laboral y personal de todos quienes forman parte del Banco”. En este sentido, agregó que “nos enorgullece lo avanzado y seguiremos trabajando en acciones que nos permitan continuar destacándonos en los próximos años para hacer de Santander un lugar en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades. Estamos seguros de que todo lo que hacemos apunta a seguir fortaleciendo una cultura inclusiva sólida, con los mejores equipos y talentos, para hacer de Santander el mejor banco para las personas, los clientes y el país”.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LA BRECHA SALARIAL DESINCENTIVA LA PERMANENCIA EN CIERTAS INDUSTRIAS”

No hay duda de que Chile está avanzando en participación laboral femenina, con más mujeres accediendo a roles de liderazgo y a sectores masculinizados. Sin embargo, la CEO y fundadora de Genias, Jimena Zapata, plantea que la brecha salarial, la sobrecarga de labores de cuidado y la baja representación en ciertas industrias son temas que siguen preocupando. “Aún queda camino por recorrer para garantizar igualdad de oportunidades y condiciones laborales equitativas”, dice.

-¿Cuáles son los desafíos en el mercado laboral?

-Las mujeres enfrentan múltiples barreras, desde sesgos en procesos de selección hasta dificultades para conciliar vida personal y

Transparencia en sueldos y promoción de políticas de equidad dentro de las empresas son algunas de las medidas que propone la fundadora de Genias, Jimena Zapata, para enfrentar los múltiples desafíos laborales de las mujeres. POR RITA NÚÑEZ B.

laboral debido a la falta de corresponsabilidad. Además, la limitada presencia femenina en espacios de toma de decisiones y la falta de acceso a redes de apoyo dificultan su desarrollo profesional y la estabilidad en el mercado laboral.

-¿Cómo afecta la brecha salarial al talento femenino?

-La brecha salarial no solo impacta el bienestar económico

de las mujeres, sino que también desincentiva su permanencia en ciertas industrias. Saber que a igual trabajo no siempre se recibe igual paga, genera frustración y limita el crecimiento profesional. Esto puede traducirse en una menor motivación y en la búsqueda de alternativas como el emprendimiento, donde muchas encuentran mayor autonomía y equidad.



-¿Qué medidas podrían reducir esta brecha?

-Es clave la transparencia en sueldos y la promoción de políticas de equidad dentro de las empresas. También es fundamental fortalecer el empoderamiento femenino para estar mejor preparadas a la hora de negociar sueldos, así como avanzar en normativas que exijan igualdad de condiciones y oportunidades.

-¿Qué cambios estructurales se requieren para lograr una inclusión más equitativa y sostenible?

-Las empresas deben comprometerse con la equidad salarial, promover más mujeres en espacios de liderazgo y generar entornos laborales inclusivos donde la diversidad sea una ventaja competitiva. También es clave avanzar en corresponsabilidad parental.

Por otro lado, es fundamental mejorar el acceso a financiamiento y redes de apoyo para emprendedoras, asegurando igualdad de condiciones para que sus negocios crezcan y se consoliden. Fortalecer la mentoría, la capacitación y la visibilización de mujeres en distintos sectores permitirá que más talentos femeninos aporten al desarrollo económico y social del país.

GRUPO DF
DF | DIVE | M/S | DF SUD | SEÑAL | CAPITAL | ED | ED

Director: José Tomás Santa María / Subdirectora: Paula Vargas / Gerente Comercial: José Ignacio De la Cuadra / Editora: Claudia Marín / Director Creativo y Arte: Rodrigo Aguayo
Coordinadora: Marcia Aguilar / Dirección Edificio Fundadores, Badajoz 45, piso 10, Las Condes, Fono: 2 23391000 / e-mail: buzondf@df.cl / Impreso por Gráfica Andes Limitada., que sólo actúa como impresor.
Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación.

PUBLIRREPORTAJE

EN CLASIFICACIÓN ELABORADA POR FIRSTJOB:

ABB en Chile se posiciona entre las mejores empresas para talento femenino

Con una destacada participación en la última edición del ranking EFY FEM, ABB en Chile ha sido reconocida como la quinta mejor compañía para mujeres profesionales jóvenes 2025.

Este logro reafirma su liderazgo en materia de inclusión y equidad, consolidándola como un referente en el sector tecnológico.

Una estrategia global basada en la igualdad y la inclusión. Ese es el foco de ABB, compañía líder en tecnología, que año a año busca avanzar en materia de equidad de género. Siguiendo el foco corporativo, ABB en Chile reafirma su liderazgo en equidad de género y se posiciona como una empresa atractiva para las nuevas generaciones de mujeres profesionales.

Así lo confirma su reconocimiento en el ranking EFY FEM, elaborado por FirstJob, obteniendo el quinto lugar entre las mejores empresas para mujeres profesionales jóvenes, reforzando su compromiso con un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

“En ABB estamos comprometidos con las políticas, prácticas y actividades que promuevan la diversidad, inclusión y equidad de manera sostenible, atrayendo talento femenino y diferenciándonos en el mercado local”, destacó Martín Castellucci, Country Holding Officer de ABB en Chile y Perú.



Este reconocimiento se traduce en la implementación de iniciativas que promueven la igualdad de género, como la creación de comités de afinidad, diseñados para fortalecer una cultura organizacional inclusiva y sostenible.

Carolina Pinto, IS Application Specialist y Líder de la dimensión de personas con Discapacidad del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de ABB en Chile, señaló que el compromiso de la



empresa se refleja en la participación activa de mujeres, especialmente a través de los programas de Trainees enfocados en reclutar Ingenieras de carreras STEM.

“Estos programas no solo fomentan la diversidad, sino que están alineados con la Política de Género de la compañía. Además, han demostrado ser altamente efectivos, ya que un número significativo de mujeres ha ingresado a ABB tras finalizar sus prácticas”, explicó la ejecutiva.

Más allá de aumentar la representación femenina, ABB en Chile también busca fortalecer su cultura organizacional incorporando diferentes perspectivas en el ámbito laboral. Como señala Carolina Pinto, este enfoque contribuye directamente a la innovación

y el rendimiento empresarial, al potenciar el talento femenino en áreas tradicionalmente masculinizadas.

Por su parte, Jocelyn Erazo, Documentation Specialist de la división de Electrification Service e integrante del Comité

de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de ABB en Chile, destacó que la compañía promueve espacios de diálogo que permiten construir una cultura más inclusiva y flexible, “generando conversaciones de acuerdo a diversas experiencias, entendiendo la evolución del tiempo y sus generaciones como un eje de cambio constante”.

Además, la ejecutiva destacó la evolución de la diversidad e inclusión y el impacto que ha tenido en el desempeño del equipo, argumentando que “hay varios hitos que marcan un cambio interno en políticas y beneficios, en donde las y los colaboradores somos tomados en cuenta como un ‘todo’ en cuanto a la vida personal/laboral, algo que otras empresas están lejos de considerar”.