DF
DIARIO FINANCIERO®
SANTIAGO DE CHILE /
MARTES 28 DE OCTUBRE DE 2025
df.cl

EDICIÓN ESPECIAL

¿Por qué les cuesta tanto a las mujeres llegar a cargos de liderazgo en la construcción?
PÁGS. 2 Y 3

Los retos para el talento femenino en carreras STEM
PÁG. 10

La transformación del mundo legal hacia la equidad de género
PÁG. 4



MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO: DESAFÍOS Y PROYECCIONES 2026

Los avances de las mujeres en distintos campos están dando cuenta de los esfuerzos del país por generar políticas, a nivel público y privado, para emparejar la cancha e incorporar al talento femenino en áreas donde hasta hace poco la participación de ellas seguía siendo nula o muy baja. Pese a ello, persisten sesgos y desafíos estructurales que recuerdan que el camino por recorrer aún es largo.

MUJERES EN LA CONSTRUCCIÓN: POR QUÉ LES CUESTA PROYECTARSE EN TERRENO Y EN CARGOS DE LIDERAZGO



Aunque cada vez son más las trabajadoras que se suman a esta industria, la ausencia de referentes, brechas salariales e infraestructura inadecuada siguen siendo factores que determinan la preferencia de tareas más administrativas.

POR ANDREA CAMPILLAY

Si bien en los últimos años la industria de la construcción ha buscado la forma de incluir a más mujeres en sus filas, aún enfrenta sesgos de género que se expresan incluso desde la formación profesional.

De acuerdo con el Primer Estudio Nacional sobre Mujeres en la Construcción en Chile, mientras el 100% de los estudiantes hombres de carreras relacionadas a la industria prefieren dedicarse a áreas como albañilería, construcción de exteriores, edificación y trazado, el 100% de las mujeres prefiere labores como licitaciones y logística y gestión de materiales.

La académica de la Facultad de Economía y Negocios de la Univer-

PUBLIRREPORTAJE

Mujeres que construyen futuro: Grupo de la Rivera impulsa la equidad en la construcción

La empresa reafirma su compromiso con la inclusión y el liderazgo femenino, destacando la participación de su Supervisora de FTO, Vanessa Véliz, en la Comisión de Mujeres de la Cámara Chilena de la Construcción y la obtención del Sello Mujer del MINVU.

En un rubro históricamente dominado por hombres, las mujeres han demostrado que su talento y liderazgo son esenciales para construir una industria más humana, innovadora y sostenible. Desde la **Comisión de Mujeres de la Cámara Chilena de la Construcción**, se reafirma el compromiso de visibilizar y potenciar su rol en todos los ámbitos del sector.



En Grupo de la Rivera creemos que la equidad de género no es un objetivo, sino una condición indispensable para el desarrollo sostenible.

En esta iniciativa participa **Vanessa Véliz**, Supervisora de FTO en Tarapacá y representante de **Grupo de la Rivera** en la sede regional de la CChC, quien simboliza el espíritu de las mujeres que están transformando la construcción desde el territorio, con excelencia y convicción.

En **Grupo de la Rivera** creemos que la equidad de género no es un objetivo, sino una condición indispensable para el desarrollo sostenible. Por ello, hemos implementado **estrategias de igualdad y diversidad**, orientadas a eliminar brechas salariales, fomentar el liderazgo femenino y promover entornos laborales inclusivos.

Actualmente, el **30% de los cargos** en nuestras empresas están ocupados por mujeres que desempeñan funciones clave en Finanzas, Administración de Obras, Supervisión de Negocios, Recursos Humanos, Fiscalización, Bienestar y Relacionamiento Público-Privado.

Este compromiso se refleja también en la obtención del **Sello Mujer Construcción, otorgado por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU)**, reconocimiento que distingue a las empresas que incorporan al menos un 15% de mujeres en su dotación total, contribuyendo a disminuir las brechas de género y abrir nuevas oportunidades laborales para trabajadoras y jefas de hogar.

Porque cuando una mujer entra a la obra, **cambia la obra**. Y cuando somos más, **cambiamos la historia**.

WOMEN IN MINING CHILE

WIM Chile presenta
III Congreso Internacional "Minería sostenible: Transformación cultural en acción"

12 y 13 DE NOVIEMBRE
Hotel Mandarin Oriental, Santiago

Ven a un encuentro internacional con representantes WIM del mundo en el que abordaremos los avances y desafíos a nivel mundial en equidad de género; la diversidad inclusiva como motor de cambio y la integración generacional como pilares de una minería sostenible y resiliente.

Contaremos con destacados speakers y la participación de representantes de los distintos sectores del ecosistema minero.



Tamara Agnic Martínez
Directora de Codelco



Iván Arriagada Herrera
CEO Antofagasta PLC



Gina Ocqueteau Tacchini
Presidenta Directorio SQM

GLENCORE Ausenco SOUTH32 Teck MAM



sidad de Chile, Carla Rojas, quien lideró la investigación, explica que esta brecha responde a la persistencia de prácticas discriminatorias dentro del propio entorno educativo, como bromas sexistas o la práctica de atemorizar a las estudiantes con el mundo de las obras. Añade que después, en las prácticas profesionales, se encuentran con falta de infraestructura, exigencias excesivas o incluso con situaciones de acoso sexual y discriminación de género, lo que las lleva a sentir que deben demostrar constantemente su capacidad frente a sus pares masculinos.

Para la presidenta de la Corporación Mujeres en Construcción (MUCC), Alejandra Lutfy, la escasez de académicas y modelos femeninos en el entorno educativo también dificulta que las estudiantes visualicen trayectorias técnicas en terreno y de liderazgos. "Las y los estudiantes describen a la industria como un entorno 'arcaico y machista', con pactos de validación masculina que desalienta a las alumnas a escoger áreas con actividades en terreno", precisa. A sus ojos, no se trata de falta de talento sino de "barreras culturales, estructurales y de entorno" que sesgan la atracción y el desarrollo profesional femenino hacia ciertas funciones.

"Esto también ocurre porque falta orientación temprana y entregar mayor visibilidad sobre los distintos caminos a los que podemos optar y que nos puede entregar la industria", complementa la constructora civil y KAM de Foco en Obra, María Victoria Cedeño. En su opinión, esta falta de información junto a la escasez de referentes refuerzan la percepción de que la construcción es solo para hombres.

Brechas de liderazgo

El informe también señala que un 75% de los hombres afirma que le gustaría trabajar como director ejecutivo o miembro del directorio de una empresa en la industria, pero solo el 25% de las mujeres afirma lo mismo.

Una de las limitaciones principales en esa línea, apunta Cedeño, es la falta de modelos femeninos en la alta dirección. "Cuando observamos los directivos u organismos gremiales, la gran mayoría sigue siendo integrada por hombres", analiza.

Por su parte, la coordinadora de sustentabilidad de Construye2025, Alejandra Tapia, plantea que muchas veces las mismas mujeres subestiman su capacidad de liderazgo "y eso influye en la confianza que tenemos para asumir mayores responsabilidades o postular a cargos de decisión". Además, menciona que interrumpir o fragmentar las trayectorias laborales para dedicar más tiempo de cuidado a los hijos y la familia también limita el acceso a redes que son clave para llegar a puestos de liderazgo, como gerencias o directorios.

"Ellas identifican que sus compañeros avanzan más rápido durante el proceso de formación, en la práctica y luego profesionalmente y desde ahí es más difícil validarse", expresa Rojas.

Oportunidad de cambio

Para seguir avanzando y derribar los obstáculos se requiere trabajar con énfasis en tres pilares: "Formación, políticas públicas y compromiso empresarial", expone el CEO de Grupo de la Rivera, Rafael Rivera, quien cree que alcanzar la paridad sí es posible, "pero requiere voluntad sostenida y colaboración multisectorial".

81%

DE LAS ESTUDIANTES NO SABEN EN QUÉ ÁREA PODRÍAN DESEMPEÑARSE, SEGÚN EL PRIMER ESTUDIO NACIONAL SOBRE MUJERES EN LA CONSTRUCCIÓN EN CHILE.

SOLO

20%

DE ELLAS SEÑALA INTERÉS EN LABORES DE INSTALACIONES Y OBRA GRUESA.

Rojas delinea que es importante que durante la formación se genere un cambio cultural con enfoque de género y, a modo de ejemplo, menciona los modelos implementados en países como Islandia, Finlandia y Canadá, donde desde edades tempranas se enseña a los hombres sobre autocuidado y respeto a las mujeres en áreas STEM. De igual manera, señala que el convenio 190 OIT que elimina la violencia en trabajo y la Ley Karin son fundamentales para poner fin a las malas prácticas de acoso y discriminación.

A corto y mediano plazo, es necesario avanzar en métricas sectoriales y públicas, más campañas con enfoque de género y lenguaje inclusivo en ofertas laborales y condiciones habilitantes para la retención del talento, como equidad salarial y de responsabilidades, apunta Lutfy. Y, con miras a la paridad, señala que de acuerdo con una proyección del aumento de participación femenina en los últimos 10 años que realizó MUCC con datos del INE "para lograr un 40% de participación femenina nos faltarían 145 años, o sea el año 2169". Por ello, para "mover la aguja", proponen que el sector adopte una gestión que incluya metas verificables en la participación de mujeres en jefaturas e indicadores de clima laboral, seguridad y retención desagregados por género.

PUBLIRREPORTAJE

SKIC llama a la industria a un cambio de foco urgente: la crisis de formación en construcción y minería

La compañía ha desarrollado una estrategia sostenida para fortalecer el capital humano del sector, impulsando capacitaciones y alianzas en un esfuerzo por asegurar la productividad y sostenibilidad de la industria.

La industria de la construcción y la minería en Chile enfrenta un desafío estructural que amenaza su sostenibilidad futura: la escasez de mano de obra calificada.

Mónica Méndez, gerente de Operaciones de Recursos Humanos de Sigdo Koppers Ingeniería y Construcción (SKIC), plantea que, sin dejar de lado la relevancia de la inclusión femenina y la diversidad laboral —temas en los que la compañía ha avanzado de forma sostenida—, el país necesita volver a poner el foco en la formación técnica y la capacitación de nuevas generaciones.

"Si no fortalecemos los mecanismos de formación y certificación, la industria completa podría enfrentar una crisis de productividad en el corto plazo", advierte.

Desde su área, SKIC ha reforzado una estrategia de formación que se traduce en cifras concretas. Más de 52.000 personas capacitadas —46% de ellas mujeres—, con cerca de dos millones de horas de formación acumuladas a través de su OTEC, SK Capacitación. El enfoque se sostiene en tres pilares: la formación interna para reconversión de especialidades, las alianzas con liceos industriales y los programas de empleabilidad en comunidades, en colaboración con clientes como Antofagasta Minerals y BHP. Entre estos últimos, destacan los programas que impulsan la capacitación de mujeres en oficios históricamente masculinizados, como el de "Mujeres Eléctricas" junto a BHP. En total, desde SK Capacitación se han impactado a más de 7.000 mujeres con capacitación técnica.



Mónica Méndez, gerente de Operaciones de Recursos Humanos de Sigdo Koppers Ingeniería y Construcción (SKIC).



¿Cuál es el rol que está asumiendo SKIC en la formación de capital humano para la industria?

Nos estamos anticipando a la sobredemanda de personal que se proyecta para 2027. Por eso, estamos fortaleciendo nuestros programas de formación y articulando una estrategia gremial más activa. En mi caso, lidero un grupo dentro de la Cámara Chilena de la Construcción que busca concientizar tanto a mandantes como al Ministerio de Educación sobre la necesidad de revisar y estandarizar las Unidades de Competencias Laborales. La formación de capital humano no puede recaer solo en los contratistas; debe ser una responsabilidad compartida entre el Estado, las empresas y las instituciones educativas.

Más allá de las habilidades técnicas, ¿cómo se diferencia Sigdo Koppers Ingeniería y Construcción en el proceso de reclutamiento?

Lo que buscamos es que las personas que integran nuestros equipos tengan un propósito. Las competencias técnicas se aprenden, pero el propósito es lo que moviliza el compromiso, la responsabilidad y la excelencia en cada proyecto. En un entorno cada vez más desafiante, necesitamos personas que crean en lo que hacen y que compartan una visión de futuro.

¿Qué mensaje le daría a la industria frente a los desafíos actuales de competitividad y productividad?

En SKIC seguimos siendo los mismos. Una empresa que basa su trabajo en la experiencia, la seriedad, la ética y la confianza. Creemos que el desarrollo de las industrias —y también del país— se construye cuando convergen distintas miradas y capacidades. Esa diversidad, articulada mediante una colaboración público-privada efectiva, es la que permite generar valor compartido y avanzar hacia un crecimiento verdaderamente sostenible.

LA TRANSFORMACIÓN DE LA INDUSTRIA LEGAL HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO



El derecho chileno vive un cambio: más mujeres estudian, litigan y juzgan, pero siguen lejos de los centros de poder y decisión. Sesgos de percepción, techos de cristal y resistencias culturales aún frenan la paridad. POR ANAÍS PERSSON

El mundo legal en Chile históricamente se ha construido bajo jerarquías masculinas, pero hoy está experimentando una transformación silenciosa e irreversible. La equidad de género dejó de ser un tema simbólico para convertirse en un principio que atraviesa los estudios de abogados, las facultades de Derecho, el sector corporativo y el Poder Judicial. Sin embargo, el cambio avanza a distintas velocidades y aún enfrenta resistencias estructurales.

Hoy, las mujeres representan más del 53,2% de quienes estudian Derecho en Chile, según la Subsecretaría de Educación Superior, y el 60% de la dotación del Poder Judicial, de acuerdo con cifras del organismo.

Pero esa presencia no se traduce proporcionalmente en espacios de decisión: según un informe del International Bar Association (IBA) de 2023, solo un 46% llega a cargos de responsabilidad en tribunales, y en las Cortes de Apelaciones la cifra cae a 43%. En los estudios jurídicos —los espacios más rezagados— apenas un 18% de los puestos de alta dirección está ocupado por mujeres, pese a que ya constituyen el 39% de quienes trabajan en ellos.

Las cifras evidencian que el problema no es de acceso, sino de permanencia y ascenso.

Estudios recientes de la UAI muestran que un 35% de las abogadas siente que, aun con el mismo desempeño, se las percibe menos calificadas que a sus colegas hombres. Un 33% declara tener que trabajar el doble para obtener el mismo reconocimiento, y más de un 38% afirma que es interrumpida con mayor frecuencia en reuniones. El "sesgo maternal" sigue presente: una de cada cinco mujeres teme que tomar pre o posnatal afecte su carrera.

En la academia, los sesgos persisten. "Hay más mujeres en áreas como derecho de familia, pero siguen subrepresentadas en penal o corporativo", explica Lidia Casas, directora del Centro de Derechos Humanos de la UDP. Para ella, una de las mayores resistencias es cultural: "Muchos ven las políticas de equidad como imposiciones. No advierten que la diversidad no es cumplir una cuota, sino no privarse del talento de más de la mitad de la humanidad".

Desde el sector privado, algunos estudios están impulsando cambios. El managing partner de Cuatrecasas, Cristián Conejero, comenta: "Implementamos un Código de Prevención del Acoso, una Unidad de Género y programas de desarrollo para abogadas. Hoy las mujeres representan el 25% de los puestos directivos y esperamos alcanzar la paridad en 2030".

Además, advierte que no es solo justicia interna: "Nuestros clientes valoran tener mujeres líderes como interlocutoras senior. La igualdad se ha convertido en un sello competitivo".

PUBLIRREPORTAJE

SERRANO & FOIX, SF ABOGADOS

Acompañamiento integral en asuntos corporativos y gestión del capital humano

Con una vasta trayectoria en derecho laboral y un profundo conocimiento del entorno empresarial, el estudio cuenta con el Sello Empresa Mujer, distinción oficial otorgada a las empresas lideradas por mujeres que participan en el sistema de compras públicas de Chile.

Construir relaciones de largo plazo, basadas en la confianza es una de las principales premisas del estudio jurídico, especializado en legislación laboral, SF Abogados.

Entre sus servicios, destacan asesorías jurídicas corporativas, representación judicial y administrativa para empresas de todos los tamaño, capacitaciones y cumplimiento normativo, auditorías preventivas e investigaciones internas y temas laborales migratorios.

Las empresas tienen importantes desafíos en el ámbito legal y en lo que concierne a su capital humano. Ley Karin, por ejemplo, ha requerido de un acompañamiento integral para que las empresas entiendan su alcance, la forma de adoptarla y cómo cumplirla. Para eso, la asesoría y capacitación especializada es fundamental.



"La gestión de personas y la aplicación de la legislación no puede pensarse desde la reacción, sino que debe implementarse a través de estrategias de trabajo preventivo", dice Gonzalo Riquelme, abogado y socio.

"Nuestro objetivo es ser un complemento colaborativo en la gestión laboral de nuestros clientes. Para lograrlo, identificamos brechas y proponemos soluciones que se ajusten de la mejor manera a sus necesidades específicas. Siempre, desde una sólida formación tanto académica como profesional", comenta Andrea Serrano, abogada, fundadora y socia.



"Nuestro objetivo es ser un complemento colaborativo en la gestión laboral de nuestros clientes", enfatiza Andrea Serrano, abogada, fundadora y socia.

"La gestión de personas y la aplicación de la legislación no puede pensarse desde la reacción, sino que debe implementarse a través de estrategias de trabajo preventivo y consensuado anticipándose a los cambios propios de la dinámica en el mundo del trabajo. Es ahí donde creemos necesario abordar los requerimientos y afrontar las necesidades de nuestros clientes", comenta Gonzalo Riquelme, abogado y socio del Estudio.

Así, las proyecciones de SF Abogados apuntan a seguir creciendo y aportando en los diversos rubros del país, sobre todo, el minero y el energético.

"Contribuyendo con solidez legal para una gestión laboral más eficiente", destacan los socios.

www.sfabogados.cl

CUATRECASAS

Tres socias de Cuatrecasas abordan lo que significa liderar equipos en el sector legal

El reconocido despacho de abogados cuenta con un equipo multidisciplinario y diverso. Su fortaleza son las personas y su firme compromiso con la inclusión y la igualdad. El número de mujeres se ha incrementado de 33% en 2020 a 54% en 2024.

Impulsar un compromiso ético en términos de igualdad y diversidad es una de las premisas determinante y diferenciadora de la cultura de Cuatrecasas. En esa línea, la Firma destaca por su gobernanza inclusiva y por la adopción de mecanismos de valoración con estándares transparentes, expectativas claras, evaluación rigurosa y asignaciones estratégicas según desempeño. “La diversidad como palanca de calidad también es importante, con equipos complementarios, intercambio de conocimiento entre jurisdicciones y prácticas, y un estilo de trabajo colaborativo que favorezca el servicio y la mejor solución jurídica”, indica Macarena Ravinet, socia líder de M&A Finance, miembro de Women In The Profession (WIP).

Asimismo, la abogada destaca la coherencia cultural para promover el liderazgo inclusivo y el respeto en las relaciones profesionales, con tolerancia cero a conductas que vulneren la dignidad o la igualdad. “En Chile, esto se expresa en la integración efectiva de equipos mixtos en transacciones complejas, en la participación de mujeres en roles clave de liderazgo y en la visibilidad de referentes femeninos en todas las áreas. La distinción no reside solo en la política, sino en la práctica”, precisa Ravinet.

En tanto, para Carolina Menichetti, socia responsable del área de M&A Inmobiliario, también miembro de WIP, algo fundamental es que la equidad no se improvisa, se diseña, se mide y, sobre ella, se rinde cuentas. “Se requiere contar con políticas de compensaciones claras, procesos de promoción transparentes y formación en sesgos. La gobernanza debe incluir indicadores y reportes periódicos. Solo así la diversidad deja de ser discurso y se convierte en práctica sostenible”, asegura.

Por su parte, Josefina Yávar, socia líder de M&A Venture Capital, explica que, para avanzar hacia una cultura más equitativa y transparente, resulta vital priorizar tres ejes: visibilidad y acceso, programas de mentoría y apoyo estructurados, y corresponsabilidad cultural. “Este enfoque debe complementarse con evaluaciones 360° y encuestas de clima con planes de acción públicos. La transparencia en las reglas y los resultados, combinada con mentorías activas, acelera el cierre de brechas y eleva el estándar de mérito en toda la organización”, afirma.



“La equidad no se improvisa, se diseña, se mide y, sobre ella, se rinde cuentas”, **Carolina Menichetti, socia responsable del área de M&A Inmobiliario, también miembro de WIP.**



“Para avanzar hacia una cultura más equitativa y transparente, resulta vital priorizar visibilidad, mentoría y corresponsabilidad cultural”, **Josefina Yávar, socia líder de M&A Venture Capital.**



“La diversidad como palanca de calidad también es importante”, **Macarena Ravinet, socia líder de M&A Finance, miembro de Women In The Profession (WIP).**

Abogada líder del futuro

Para Macarena Ravinet, la abogada líder del futuro debe integrar varias competencias, entre las que destacan “excelente nivel técnico y formación transversal; inteligencia relacional para la gestión de equipos multidisciplinarios; visión estratégica del negocio y capacidad transformacional; competencias tecnológicas; y una cultura que elimine sesgos y promueva la carrera profesional”.

Carolina Menichetti agrega que una líder en el ámbito legal deberá seguir una estrategia híbrida: además de dominar el derecho y entender el negocio, tendrá que navegar la tecnología, adaptándose rápidamente a sus continuos cambios y aportes. “Necesitará pensamiento crítico, inteligencia emocional, habilidades de comunicación y una profunda capacidad de adaptación”, detalla.

Adicionalmente, Josefina Yávar aconseja a las abogadas jóvenes que desean desarrollarse en firmas internacionales: “Les diría que inviertan en tres activos principales. Primero, y ante todo, construir y desarrollar una excelencia técnica impecable en lo jurídico, pero siempre con criterio comercial. Segundo, inviertan en red y visibilidad, construyan relaciones de confianza dentro y fuera de su oficina, y desarrollen una marca personal sólida. Tercero, gestionen su carrera con objetivos concretos y medibles, busquen la exposición directa a clientes y asuman responsabilidades de liderazgo. Con frecuencia, muchas mujeres esperamos ‘estar listas’ antes de dar el paso siguiente. Háganlo con preparación y humildad, pero sin postergarse. Elijan entornos que valoren su perspectiva, amplifiquen su voz y ofrezcan meritocracia real para crecer”.

SELLO EMPRESA MUJER: AVANZAN LAS COMPRAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO



Según datos de ChileCompra, en 2024, las empresas proveedoras lideradas por mujeres representaron 22,2% del total transado en Mercado Público, con US$ 3.915 millones adjudicados y el 24,9% de las órdenes de compra.

POR ANAÍS PERSSON

La participación de empresas lideradas por mujeres en el sistema de compras públicas continúa al alza. Según ChileCompra, en 2024 los montos adjudicados a estas proveedoras superaron los US$ 3.915 millones, lo que representa un aumento real de 34,8% respecto de 2023 y equivale al 22,2% del total transado en Mercado Público. Además, las empresas lideradas por mujeres realizaron el 24,9% del total de órdenes de compra emitidas por el Estado.

Este crecimiento se ha visto impulsado por el Sello Empresa Mujer, mecanismo creado para visibilizar a las proveedoras en el sistema y facilitar su identificación por parte de los organismos públicos.

"Es una distinción que permite ver de manera inmediata si una empresa es liderada por mujeres. Hoy es automática, transparente y sin discrecionalidad", señala la jefa del Departamento de Gestión y Participación de Proveedores de ChileCompra, Viviana Mora.

El sello se otorga a personas naturales que sean mujeres y a empresas que cumplan al menos uno de los criterios establecidos: más del 50% de propiedad femenina, una gerenta general, mayoría de representantes legales mujeres o que una mujer controle más del 25% de la sociedad, verificado a través de la declaración jurada de beneficiarios finales.

En 2024, 33.673 proveedoras contaban con el sello, un alza de 9,5% en comparación con 2023, lo que equivale al 30,6% del total de empresas registradas. El instrumento ha tenido especial impacto en el acceso a licitaciones, ya que cada vez más organismos públicos lo consideran como criterio de evaluación o desempate en sus bases de compra.

El perfil de las proveedoras es diverso en tamaño y rubro, aunque en términos de montos destaca su participación en los servicios por sobre los productos, en especial en los de limpieza industrial, sanitarios, alimentación, consultorías, transporte, equipamiento médico y seguridad.

Uno de los principales impactos del sello es el aumento en la contratación de empresas que lo tienen: "Son cada vez más las entidades públicas que lo incorporan en sus procesos de compra, ya sea como criterio de evaluación o de desempate", afirma la ejecutiva.

La iniciativa se enmarca en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad de Género 2018–2030, que busca aumentar la participación económica de mujeres y promover su contratación en licitaciones públicas. Para los próximos años, ChileCompra proyecta fortalecer la visibilidad del sello y su uso estratégico. "No se trata de cuotas, sino de competitividad: que las mujeres lideren, compitan en igualdad de condiciones", añade.

Sermecoop

Juntos nos protegemos mejor

Una Cooperativa **liderada por mujeres**

Con orgullo compartimos que Sermecoop cuenta con el Sello Empresa Mujer, otorgado por **Mercado Público – ChileCompra** a organizaciones lideradas por mujeres que promueven la equidad de género y el impacto social.
A tres años de haber obtenido esta distinción, reafirmamos nuestro compromiso con la participación femenina en la gestión cooperativa.



Jessica Gutiérrez - Gerente General

SELLO EMPRESA MUJER ChileCompra

En nuestro equipo, el **83% son mujeres** y el **75% de los cargos de responsabilidad están ocupados por ellas**. Asimismo, el **53% de las personas asociadas a nuestra Cooperativa son mujeres**, reflejando el compromiso social de nuestro trabajo.
En Sermecoop velamos por entregar protección a nuestros socios mediante nuestros Planes de Reembolsos de Gastos en Salud, contribuyendo así a mejorar significativamente su bienestar.

"CONECTAR A UNA NIÑA CON MUJERES LÍDERES LES MUESTRA QUE HAY ESPACIO PARA ELLAS EN LA INDUSTRIA"

La directora de Inspiring Girls, Macarena Salosny, destaca el rol de la representación femenina y la urgencia de eliminar sesgos que aún condicionan el futuro académico y laboral de niñas y adolescentes en Chile. POR VALENTINA CÉSPEDES



En la antesala de la próxima Prueba de Acceso a la Educación Superior, la conversación sobre cómo acompañar e inspirar a las adolescentes en la elección de una carrera que responda a sus intereses y que contribuya a derribar las brechas de género aún presentes en distintas áreas, cobra relevancia. Así nace Inspiring Girls, fundación que busca ampliar las posibilidades profesionales de niñas y adolescentes en todo el país.

Para su directora, Macarena Salosny, aunque hoy existe mayor acceso a la educación superior, persisten barreras menos visibles: la falta de referentes mujeres y la descentralización, donde muchas jóvenes no cuentan con los medios para salir de su región a formarse profesionalmente y explorar nuevas oportunidades laborales.

Inspiring Girls actúa como puente, dice, acercando a niñas y adolescentes a mujeres líderes de distintas áreas. "Vincularse con referentes les permite ver nuevas formas de aplicar su talento en industrias que muchas ni siquiera conocen", afirma Salosny.

Agrega que sus visitas a colegios siempre ven "cómo una conversación les entrega luces sobre un futuro con mayores oportunidades para ellas". Además, dice que con los talleres reconocen que las habilidades STEM ya son parte de su vida "y eso las ayuda a derribar prejuicios en torno a la elección de carreras en estas áreas". Así, la representación femenina se vuelve clave. "No puedes ser lo que no ves y menos lo que ni siquiera sabes que existe; por eso, conectar a una niña con referentes y mujeres líderes les muestra que hay espacio para ellas en la industria", sostiene.

Las circunstancias socioeconómicas también impactan directamente en la formación de niñas y adolescentes. "Una niña no solo ve a una profesional, sino a una mujer que salió adelante haciendo frente a desafíos, carencias o problemas. Eso les muestra que cualquiera de ellas puede cambiar un destino que, en general, las lleva a desempeñarse en trabajos precarios y mal remunerados", cuenta.

Salosny advierte que estos esfuerzos deben complementarse con cambios en el sistema educativo. "Aún hay docentes que, de manera inconsciente, les hacen preguntas menos desafiantes a las niñas, les dan menos tiempo para responder e interactúan menos con ellas en la sala de clase". Ese trato desigual impacta directamente en su autopercepción y en su decisión vocacional, especialmente en áreas científicas y tecnológicas.

"En los ocho años que Inspiring Girls lleva operando en Chile nunca nos hemos acercado a una universidad para conversar con estudiantes de pedagogía. Creo que trabajar con ellos desde que se están formando sería un cambio potente y contribuiría al diseño de espacios educativos libres de sesgos y prejuicios", concluye.

PUBLIRREPORTAJE

ANDREA PELLEGRINI FOLCH, GERENTA DE PERSONAS, EMPRESAS TUCAPEL S.A.

"Mayor inclusión femenina implica hablar de equipos balanceados y diversos, lo que contribuye al logro de mejores resultados económicos"

Con más de 15 años en la compañía, Consejera de Red Mujeres Promociona y nombrada Speaker del año por Inspiring Girls Chile, la especialista está convencida de que la inclusión femenina también aporta a un mejor clima de trabajo, así como al desarrollo de habilidades y competencias acordes a las nuevas necesidades de los negocios. "En consecuencia, mayor innovación, creatividad y adaptación al cambio al considerar distintos puntos de vista", detalla.

En Empresas Tucapel hablar de equipos balanceados se traduce en mirar todos los niveles de la compañía y ver con orgullo que un 47% de mujeres están en los mandos medios. Más aún, las jefas de CD son todas mujeres y las supervisoras de las áreas productivas, en su mayoría, son líderes que están marcando la diferencia.

Y es que, con el convencimiento de que la inclusión es una gran contribución, desde la Gerencia de Personas en Empresas Tucapel, su Gerenta Andrea Pellegrini Folch, cuenta cómo han puesto la equidad y el aporte de los equipos balanceados sobre la mesa para concientizar e involucrar a la alta dirección y líderes: "Una acción concreta fue sumarnos a los WEPS. Implementamos un plan anual donde se considera el desarrollo de mujeres para postular a cargos de mayor responsabilidad, diplomados, formación técnica específica y planes de desarrollo individual focalizados". Desde hace seis años participamos en el Programa Promociona para potenciar el liderazgo femenino y su acceso a cargos de alta dirección, promoviendo también su participación en la Red de Mujeres Promociona para fortalecer el networking y la transformación cultural.

En paralelo, se ha fomentado la participación de mujeres, tanto dentro de Tucapel como en sus comunidades cercanas, de la mano de la Formación de Speakers, junto a Inspiring Girls. "Esto implica vivir la gratitud, el reconocimiento y la esperanza de mujeres que, al recorrer sus historias, logran conectar con niñas y jóvenes, además de aportar para que vislumbren un futuro con más oportunidades. Esta inspiración se lleva a la familia, al entorno, al trabajo y tiene un efecto multiplicador maravilloso", explica.





Andrea Pellegrini Folch, Gerenta de Personas, Empresas Tucapel S.A.

Por otro lado, la compañía también apoya, a través de SernamEG a emprendedoras en Retiro, localidad donde se encuentra una de sus plantas productivas.

De esta manera, "estamos abriendo puertas a oportunidades de desarrollo con una mirada igualitaria. Somos conscientes que los sesgos no nos sirven para la sociedad del futuro y para las compañías que serán reconocidas por sus clientes en los próximos 50 años", asegura.

Así, el reto permanente es seguir fomentando la participación femenina en Alta Dirección para que sea un ámbito vivo donde seguir construyendo. "Nuestros desafíos están alineados a las necesidades de nuestro negocio y al servicio de nuestros clientes, que son hombres y mujeres que buscan tener oportunidades de desarrollo y eso es precisamente lo que les queremos ofrecer", concluye Andrea Pellegrini.

LAS CLAVES PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA INDUSTRIA DE SEGUROS



Diseñar productos pensando en sus necesidades sería clave para que más mujeres accedan a pólizas de seguros, pero también es necesario que la industria reduzca las brechas de participación, sobre todo en cargos directivos.

POR FRANCISCA ORELLANA

La industria de los seguros enfrenta brechas de género a todo nivel. Tiene el desafío de aumentar la participación femenina no solo en su fuerza laboral y posiciones directivas, sino también en el acceso y aseguradas tanto de pólizas de vida como en seguros generales.

De acuerdo con la 24ª edición del Informe de Género en el Sistema Financiero de la CMF, en seguros generales las mujeres tienen una cobertura que representa solo el 32,5%, en comparación al 38,3% de los hombres, mientras que en los de vida llegan al 50,5% y el segmento masculino llega al 52%.

"Algunas compañías están desarrollando soluciones orientadas a etapas o realidades específicas de la vida de las mujeres, como seguros vinculados al bienestar, la maternidad o la autonomía financiera, "pero todavía hay un amplio espacio de mejora", detalla Soledad Mastragostino, fundadora y directora ejecutiva de Mujeres en Seguros (Redmes).

Asimismo, la participación en cargos directivos en las aseguradoras también muestra brechas: según el informe, solo el 19,2% de esos puestos en 2024 fueron ocupados por mujeres.

La analista en equidad María Ignacia Barros, socia consultora de Inn-Pulso, indica que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos directivos tienen mejor desempeño financiero y más capacidad de innovación. "En seguros, esto se traduce en una mejor comprensión de las necesidades de los clientes, y en especial de las clientas, que representan más del 50% de los usuarios de seguros de vida", plantea.

Mastragostino afirma que "cada vez más empresas del sector reconocen el valor de la diversidad, que se traduce en comprender la demanda, diseñar productos y mejorar la experiencia del cliente desde una mirada diversa". En esa línea, la vicepresidenta de talento humano en seguros Sura, Eliana Restrepo, indica que más que diseñar soluciones exclusivamente para mujeres, se busca ofrecer servicios que respondan de forma empática y flexible a sus necesidades reales.

Para avanzar, Barros acota que es urgente que las compañías del sector reporten indicadores de género de forma transparente, mientras que Mastragostino agrega que hay que revisar políticas de desarrollo y promoción interna para asegurar procesos claros y con enfoque de género, implementar programas de mentoría y liderazgo femenino.

Restrepo indica que la inclusión no se trata solo de presencia, sino de participación real en la toma de decisiones: "Es clave fortalecer la cultura organizacional, revisar los sesgos en los procesos internos y generar políticas que permitan una conciliación efectiva entre la vida laboral y personal. No debe ser visto solo como un tema ético, sino como una oportunidad de desarrollo para el negocio".

"Invertir en equidad de género no es solo una decisión ética, es una estrategia de negocio inteligente", concluye Barros.

PUBLIRREPORTAJE

MUJERES EN SEGUROS:

El compromiso de Seguros SURA con el liderazgo femenino al interior de la compañía

La empresa, que cuenta con más del 50% de colaboradoras, promueve esta realidad implementando políticas y programas que hacen posible la equidad de género.



Juana Francisca Llano, Presidenta de Suramericana, en un encuentro con colaboradoras en posiciones de liderazgo en Chile.



Colaboradoras de la compañía durante una charla sobre liderazgo femenino.

Las mujeres están transformando la industria de los seguros, convirtiendo su liderazgo en un motor de cambio y un compromiso concreto con la equidad de género. En Seguros SURA, esta realidad se vive con cifras contundentes: más del 50% de los colaboradores son mujeres, reflejo de un entorno inclusivo donde todos pueden desarrollarse y aportar al crecimiento de la compañía.

"El liderazgo femenino en Seguros SURA enriquece la mirada diversa y empática en los equipos de trabajo fortaleciendo la toma de decisiones, impulsando la innovación y mejorando las relaciones que entablamos en nuestro ambiente laboral, lo cual impacta favorablemente en la relación con nuestros clientes. Hoy, tenemos mujeres liderando áreas estratégicas, potenciando nuestro liderazgo SURA basado en colaboración, confianza y escucha activa, generando un impacto profundo en toda la compañía", afirmó Eliana Restrepo, Vicepresidenta de Talento Humano en Seguros SURA.

Un ejemplo de ello es el reconocimiento que se le hizo a Sofía Frascaroli, Gerenta de Clientes, Marketing y Transformación Digital de la compañía, en la categoría Mujer en Insurtech de los premios RedMes, instancia donde la organización participa activamente promoviendo el liderazgo femenino, la equidad y la transformación en la industria aseguradora.

Para hacer posible la equidad, Seguros SURA también ha implementado políticas de corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal y el trabajo, que incluyen flexibilidad laboral, acompañamiento en maternidad y paternidad, y programas de bienestar integral. Además, se fomentan espacios de desarrollo profesional para las mujeres a través de mentoring, liderazgo inclusivo y formación continua.

"La cultura de la compañía también juega un papel fundamental. Ver a más mujeres en roles de liderazgo inspira a nuevas generaciones y refuerza la convicción de que una organización diversa e inclusiva mejora tanto el bienestar interno como la experiencia de los clientes", agregó Eliana Restrepo.

Pero el compromiso de Seguros SURA va más allá de la compañía, ya que busca impulsar la transformación de toda la industria aseguradora, promoviendo la equidad, la diversidad y el liderazgo femenino, demostrando así que un sector más inclusivo es posible.

¿QUÉ SE ESPERA CON MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS?



La recientemente promulgada Ley Más Mujeres en Directorios no solo permitiría una mayor inclusión en estos espacios de decisión, sino que además mejoraría las perspectivas de las empresas.

Aprobada hace solo un par de meses, la Ley N° 21.757 busca que más mujeres lleguen a los directorios de las grandes empresas, introduciendo una cuota gradual de representación máxima de un solo sexo en estos espacios, que al principio es una fuerte sugerencia (aunque no obligatoria), pero que se irá volviendo más exigente con el tiempo. Así, desde 2026 la ley pide un máximo de representación de 80%; entre 2029 y 2031 este baja a 70%, y desde 2032, el máximo de representación será de 60%.

Para Stephanie Cruz, directora Legal & Business de Albagli Zaliasnik (az), el impacto real dependerá de la profundidad del cambio. "Cuando se gestiona estratégicamente, la diversidad en los directorios no solo mejora la legitimidad social, sino también la calidad de las decisiones, el análisis de riesgos y la innovación. Es una apuesta por ampliar las perspectivas con que las empresas enfrentan la complejidad y la incertidumbre", asegura la abogada.

Coincide la académica y directora de MBA de la Facultad de Administración y Economía de la U. Diego Portales, Elisa Adriasola, para quien que el verdadero cambio vendrá de aquellas organizaciones que vean esta ley como un punto de inflexión para revisar su propósito, integrar la diversidad como parte del valor que crean y aprovechar la complementariedad de miradas. "Estas empresas no preguntarán solo '¿a quién incorporamos?', sino '¿para qué y cómo lo hacemos?'. Este giro implica definir objetivos de largo plazo, abrirse a nuevos perfiles, y preparar la cultura interna para recibir lo distinto con curiosidad y apertura. Es en esa actitud -más que en la cuota- donde se juega la verdadera transformación de los directorios chilenos", expresa Adriasola.

Para la fundadora y CEO de Money Queen y directora de empresas, Fernanda Vicente, esta normativa "es una invitación muy explícita a abrirse a buscar los mejores talentos para ocupar las sillas directivas. Antiguamente se decía que no había masa crítica 'preparada' para asumir estos cargos y hoy ese mito está totalmente obsoleto. Hay muchísimas mujeres, que más allá del hecho de ser mujer, son profesionales de élite, con mirada de futuro, de negocio y de impacto".

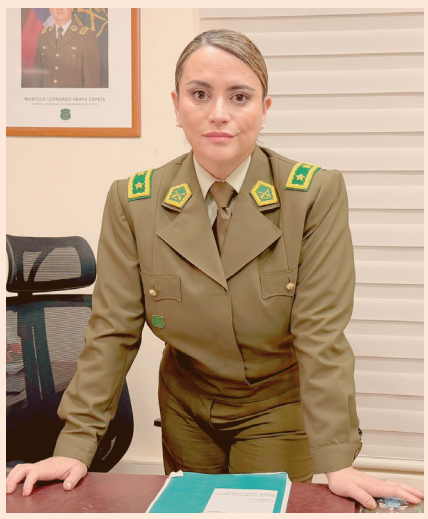
Por su parte, la directora ejecutiva de ComunidadMujer, Cristina Vio, espera que esta normativa fortalezca la gobernanza y el desempeño empresarial, promoviendo los efectos positivos de la diversidad en la toma de decisiones. "Las mujeres son más de la mitad de la población: su participación plena en estos ámbitos no solo es justa, sino indispensable para el progreso del país. Es fundamental evitar que dinámicas estructurales sigan reproduciendo brechas que limitan el desarrollo y la participación femenina", concluye.

PUBLIRREPORTAJE

Mutucar
Corporación de Seguros

General Mitza González Méndez es la primera mujer que asume la Presidencia del Consejo de Administración de Mutualidad de Carabineros

La Directora de Derechos Humanos y Protección de la Familia de Carabineros de Chile, ingresó a la Escuela de Carabineros a los 17 años. En su destacada trayectoria, cuenta además su paso por el OS9 y Labocar.



General Mitza González Méndez.

¿Qué significó ser la primera mujer en asumir la Presidencia del Consejo de Administración de Mutualidad de Carabineros?

Me sorprendí mucho cuando fui designada, pero lo asumí como un tremendo desafío personal y profesional por ser la primera mujer en la Presidencia, que desde hace muchos años, siempre había sido asumida por varones. Lo asumo con mucha responsabilidad y con la convicción de que lo que estamos haciendo beneficia a los integrantes de las Instituciones de Carabineros y la PDI, lo que me llena de orgullo y me reconforta mucho. Son roles en los que haces cosas, y el resultado es gratificante no sólo para ti, sino también porque estás ayudando a otras personas.

¿Qué la inspiró a encarar este nuevo desafío?

Siempre he asumido los desafíos con mucha valentía y motivación, queriendo hacer las cosas bien. Fui la primera mujer en Fuerzas Especiales también en el año 98, con 21 años, y llegué a comandar esa sección por casi 3. En varias oportunidades asumí cargos donde me tocó ser la primera, y fue importante para mí hacerlo bien no sólo por mí, sino por todas las mujeres que vienen detrás. Hace muy poco se abrieron las puertas en nuestra Institución para que la mujer pueda realizarse en plenitud, y nosotras que somos más antiguas vamos trazando caminos para que todas las que vienen, también puedan seguir asumiendo los puestos que dejamos, y muchos más.

Con su nombramiento, ¿cuál es el impacto que le gustaría generar en la percepción del liderazgo femenino?

Dejar en claro que las mujeres podemos hacer muchas cosas y no estamos limitadas a las funciones de antes. Hoy, la mujer Carabinero está en todas las especialidades: GOPE, piloto, montaña, frontera. Pero está ahí porque se lo ha ganado, no por ser mujer. Demostrar que podemos hacer las cosas igual que los hombres; que ser mujer no te limita en absolutamente nada sino todo lo contrario. Marcar el camino para que muchas más mujeres sepan que pueden ser eso y mucho más. Puedes ser mamá, esposa, Presidenta de Mutualidad y Directora de Derechos Humanos (ríe).

En su opinión, ¿cuál es la huella que ha dejado MUTUCAR en las vidas de nuestros asegurados y sus familias en 109 años de historia?

Una muy importante, porque ayuda a todos los Carabineros y Detectives, tanto en servicio activo como en situación de retiro. Ellos no tenían grandes sueldos, debían ir viajando de un lado a otro, y esta Corporación los apoyaba no sólo con un préstamo al bolsillo, sino con sus seguros de vida, seguros de incendios, seguro complementario de salud, y con tantas cosas que creo importante que se conozcan.

¿Cuál es su percepción sobre la evolución del rol de las mujeres en el mundo corporativo en los sectores más tradicionales?

Creo que la mujer está posicionada a todo nivel en las organizaciones de la región. Nuestro rol ha cambiado profundamente en los últimos años, y hoy estamos ocupando más espacios en cargos gerenciales, no sólo en instituciones como Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones, sino que en Corporaciones como Mutualidad de Carabineros. Si bien, en Sudamérica nuestras pares también lograron posicionarse, como Carabineros fuimos pioneros en tener mujeres Generales, e incluso somos de los que más tienen ahora. Hoy no hay lugar donde no haya una mujer y creo que realmente como mujeres podemos alcanzar todo lo que nos propongamos. El legado que debemos dejar es ese; demostrar que con trabajo se pueden lograr muchas cosas, y que como mujeres podemos hacer muchas cosas.

LOS DESAFÍOS QUE ENFRENTA EL TALENTO FEMENINO EN LAS CARRERAS STEM



Aunque las mujeres desertan menos y se titulan más rápido que los hombres, su presencia en carreras científicas sigue siendo minoritaria, entre otras cosas, por factores culturales que comienzan en el aula y se extienden al mundo laboral.

POR VALENTINA CÉSPEDES

La presencia de mujeres en carreras STEM sigue siendo minoritaria en Chile, con solo el 20,8% de la matrícula en estas áreas, según el Informe de Brechas de Género en Educación Superior 2024, elaborado por el Servicio de Información de Educación Superior (SIES). Esta brecha se acentúa en doctorados de Ingeniería y Tecnología, donde el 72,1% de los estudiantes son hombres y solo el 27,9% son mujeres, según la Cuarta Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 2025.

Pese a estas cifras, las trayectorias no siguen el mismo patrón. Según datos del informe, las mujeres desertan menos y se titulan más rápido que los hombres. La tasa de retención del primer año presenta una brecha de 3,4 puntos porcentuales a su favor, y el 56,2% de las titulaciones del último año corresponde a mujeres.

La directora ejecutiva de Mujeres Ingenieras de Chile, Consuelo Fertilio, señala que han observado una positiva evolución en las facultades de ingeniería en torno a cerrar las brechas de género e igualar las oportunidades. Sin embargo, dice que persisten desafíos culturales y psicosociales durante la formación. El más recurrente es el síndrome del impostor: "Esa voz interna que nos dice que no somos buenas para la ingeniería o que no pertenecemos a este espacio. Muchas veces sentimos que debemos demostrar que merecemos estar ahí", indica.

La presencia de referentes femeninos es clave para sostener la idea de pertenencia. Fertilio cuenta que, en los programas de articulación que realizan con ingenieras tituladas y académicas, muchas estudiantes replantean sus decisiones. "Hemos tenido alumnas que nos han dicho que hasta ayer pensaban salirse porque sentían que esta carrera no era para una mujer", cuenta, sobre algo que incluso muchas veces viene de sesgos y estereotipos reforzados por sus entornos familiares.

Por otra parte, menciona que existen brechas que se expresan en la distribución por áreas, donde algunas especialidades continúan altamente masculinizadas. Añade que los rubros de energía y minería están fortaleciendo el trabajo de incorporar a mujeres y que sin duda es un "trabajo sistémico", en el cual las políticas públicas son esenciales para potenciar su presencia en cargos estratégicos, por ejemplo, como la Ley Más Mujeres en Directorios, que impulsa la participación de mujeres en los gobiernos corporativos, estableciendo cuotas graduales de equilibrios.

Políticas que incentivan

En términos de acceso, el programa +Mujeres Científicas (+MC) ha permitido aumentar la matrícula femenina en las universidades. En la U. Técnica Federico Santa María (USM), por ejemplo, ingresaron más de 200 nuevas estudiantes en el proceso de admisión de 2025, afirma la directora general de Admisión de la USM, Karen Radonich: "A nivel institucional, alcanzamos cerca de un 30% de matrícula femenina, lo que refleja avances hacia una mayor equidad en el acceso a la educación superior".

En los doctorados de Ingeniería y Tecnología solo el 27,9% de los estudiantes son mujeres, según la Cuarta Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 2025.

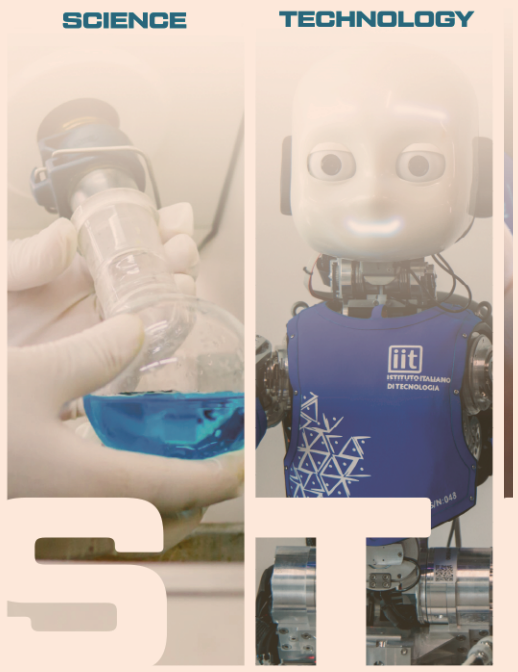
El subsecretario de Educación Superior, Víctor Orellana, destaca que la vía +MC ofreció 2.836 vacantes en 2025 y que para 2026 se ampliará a 3.358 en 44 universidades. También comenzará a aplicarse la estrategia Más Mujeres en Tecnología Técnico Profesional (+MT TP) con el objetivo de "incentivar a las instituciones técnico-profesionales a aumentar su proporción de mujeres en la matrícula de primer año de carreras de las áreas STEM, respecto del año anterior".

Además, Orellana menciona el proyecto de ley "Yo cuido, yo estudio", orientado a favorecer la permanencia de estudiantes con responsabilidades de cuidado, situación que afecta mayoritariamente a mujeres. El subsecretario evidencia esta brecha con el estudio "Reconocimiento, visibilización y abordaje de las responsabilidades de cuidados de estudiantes de educación superior en disciplinas STEM (CTIM)", elaborado junto a la CEPAL en 2023, que muestra que el 68% de las estudiantes dedica tres horas o más horas al trabajo doméstico no remunerado, frente al 24% de los hombres. Esta sobrecarga incide en su tiempo de estudio y continuidad académica.

Fertilio plantea que el cierre de brechas no depende solo del acceso, sino también de cambios dentro de las organizaciones. En ese sentido, destaca la implementación de la Norma Chilena 3262, que entrega un sistema de gestión para promover la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en empresas e instituciones, lo que, según cuenta, impacta a toda la dotación, no solo a las mujeres.

EX UMBRA IN SOLEM
UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

LA UNIVERSIDAD STEM DE CHILE



LOS RETOS PARA SUMAR MÁS INGENIERAS EN REGIONES

La participación femenina en carreras científicas sigue al debe en todo el país, pese a su claro e incuestionable aporte para idear soluciones a los desafíos que tiene Chile en distintos ámbitos, lo que es incluso más necesario en regiones. Aquí, tres ingenieras que lideran facultades y áreas STEM en universidades fuera de la capital, analizan cómo avanzar.

Desafíos para las mujeres en carreras STEM



MARCELA GONZÁLEZ
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, UNIVERSIDAD DE TALCA

A pesar de los avances en Chile para reducir la brecha de género en las carreras STEM, las mujeres siguen siendo minoría. En 2024, solo el 20,8% de la matrícula de primer año en pregrado STEM correspondió a mujeres; en la Facultad de Ingeniería que dirijo, el porcentaje fue de 21,3% y aumentó a 24,3% en 2025. Las carreras con menor presencia femenina en la facultad continúan siendo Ingeniería Civil Mecánica, Mecatrónica y Eléctrica.

El principal obstáculo es cultural: muchas jóvenes enfrentan falta de apoyo familiar y prejuicios que asocian estas carreras con lo masculino. Aunque las universidades promueven entornos inclusivos y mecanismos contra el acoso, la percepción social persiste y se acentúa en los estudios de posgrado, donde las ingenieras son aún menos.

He visto cómo varias mujeres rompen barreras y cursan doctorados, demostrando su talento y motivando a otras. Estas experiencias refuerzan mi convicción de que el entorno familiar y educativo es clave para no limitar vocaciones por género

Espero que, en el futuro, las trayectorias femeninas en ingeniería como la mía dejen de ser excepción y que todas las niñas puedan desarrollar su vocación sin prejuicios. Chile no puede desperdiciar el talento de sus mujeres para avanzar hacia un desarrollo más equitativo y sostenible.

Chile no puede desperdiciar el talento de sus mujeres para avanzar hacia un desarrollo más equitativo y sostenible.

Una oportunidad para transformar el futuro



JACQUELINE CUEVA
DIRECTORA DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA

Aun cuando hemos avanzado, persisten importantes brechas para las mujeres en las áreas STEM. Estas disciplinas, históricamente masculinizadas y asociadas a sectores como la minería o la ingeniería, siguen enfrentando barreras culturales, sociales y estructurales que limitan el acceso y la permanencia femenina.

Desde las regiones, el desafío se multiplica. La distancia con los grandes centros de decisión, las menores oportunidades de financiamiento y la sobrecarga de responsabilidades familiares impactan directamente en las trayectorias académicas, científicas y profesionales de las mujeres.

En la Universidad de Antofagasta, como institución pública y regional, trabajamos para reducir esas brechas desde una perspectiva inclusiva y territorial. Promovemos la participación femenina en la investigación, fomentamos vocaciones tempranas y apoyamos liderazgos que transformen la ciencia en un espacio más equitativo.

Impulsar a más mujeres en STEM no solo es una cuestión de justicia, sino una necesidad para construir conocimiento diverso, innovador y comprometido con el desarrollo sostenible de nuestras regiones y del país.

Impulsar a más mujeres en STEM no solo es una cuestión de justicia, sino una necesidad para construir conocimiento.

Ingenieras que transforman el sur de Chile



PAOLA LEAL
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

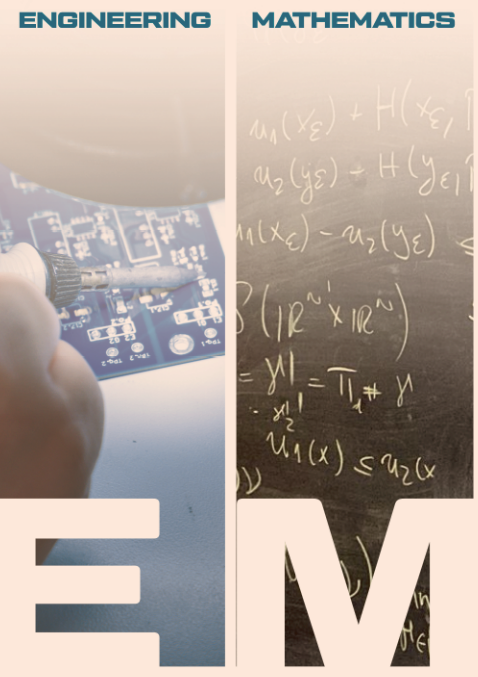
Desde el sur de Chile, cada mujer que elige la ingeniería está abriendo caminos. Su decisión no solo desafía estadísticas: inspira a nuevas generaciones a creer que el talento no tiene género ni fronteras.

La baja presencia de mujeres en STEM no se debe a la falta de habilidades, sino a estereotipos que se reproducen desde la infancia, afectando su confianza, interés y motivación. Por ello, en la U. Católica de Temuco tenemos un compromiso con la inclusión y la equidad de género. En 2019 iniciamos el programa de ingreso especial Ingenieras UCT, que ha incrementado en cerca de un 10% la matrícula femenina en carreras altamente masculinizadas como Ingeniería Civil en Informática e Ingeniería Eléctrica. Hoy, muchas de las estudiantes no solo destacan académicamente, sino que también lideran sus centros de estudiantes.

Cuando una mujer diseña soluciones desde su comunidad, está cambiando el futuro del país. En las regiones germinan semillas de creatividad y sostenibilidad, y la equidad en STEM deja de ser un ideal para convertirse en motor de desarrollo y bienestar para todas y todos.

Nuestro compromiso es continuar formando ingenieras que crean, inspiran y construyen un Chile más justo, humano y sostenible.

La baja presencia de mujeres en STEM no se debe a la falta de habilidades, sino a estereotipos que se reproducen desde la infancia.



STEM es un enfoque educativo que integra la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y la Matemática. Representa la convergencia de disciplinas que impulsan la innovación, resuelven desafíos globales y construyen el futuro. Con una profunda tradición científica y tecnológica, la USM forma profesionales para ser agentes de cambio, capaces de enfrentar los grandes desafíos del presente y del futuro.

Aquí el conocimiento se transforma en impacto.

Valparaíso · Viña del Mar · San Joaquín · Vitacura · Concepción

usm.cl

Universidad Técnica Federico Santa María
UNIVERSIDAD ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA
Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile
Gestión Institucional · Docencia de Pregrado
Investigación · Postgrado · Vinculación con el Medio
Próxima acreditación 30/12/2028

G9 UNIVERSIDADES PÚBLICAS NO ESTATALES
Inclusión, investigación e innovación de excelencia

@usantamaria

CONCILIACIÓN: LA CLAVE PARA UNA MAYOR INSERCIÓN DE MUJERES AL MERCADO LABORAL



Se espera que las leyes de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y 40 Horas marquen un antes y después en la inclusión de más mujeres en el trabajo formal, empujando al sector privado a acelerar cambios culturales y operativos.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, durante 2024 solo el 52,9% de las mujeres en edad de trabajar participó del mercado laboral formal, realidad que se atribuye principalmente a razones familiares permanentes y a tareas de cuidado no remunerado.

En este escenario, la directora de sostenibilidad de la U. Bernardo O'Higgins, Margarita Marín, destaca que una serie de nuevas normativas que han entrado en vigencia en los últimos años (como las leyes de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la de 40 Horas) han abierto un espacio simbólico y práctico para resignificar la cultura laboral, al introducir un lenguaje nuevo en la gestión organizacional: bienestar, seguridad emocional, equidad y sentido.

"Las leyes mencionadas van instalando el deber ético de cuidar el clima laboral como condición para el desarrollo profesional (Ley Karin), y las leyes de 40 horas y de conciliación nos obligan a repensar los indicadores de productividad y liderazgo, al poner en valor los cuidados, visibilizan una dimensión históricamente excluida de la economía", sostiene.

Sin embargo, a juicio de Marín, el verdadero impacto de estas iniciativas dependerá de la capacidad de las organizaciones para interpretarlas más allá del cumplimiento normativo, por lo que el desafío radicaría en comprender estas leyes como una oportunidad de rediseñar culturas laborales sostenibles, capaces de marcar la diferencia en inclusión y retención del talento femenino.

Para la gerenta de sostenibilidad

PUBLIRREPORTAJE

LA UBO ESTÁ CERTIFICADA CON LA NCH 3262 DESDE EL 2022, SIENDO LA PRIMERA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE QUE OBTUVO ESTE IMPORTANTE RECONOCIMIENTO

Universidad Bernardo O'Higgins reafirma su compromiso con la equidad de género

En esta institución, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar son pilares esenciales de una cultura organizacional moderna y sostenible.

Para la Universidad Bernardo O'Higgins, UBO, la implementación de la Norma Chilena 3262 representa una convicción institucional de que la igualdad de oportunidades potencia el talento, mejora la gestión y fortalece la cohesión interna. "Nos enorgullece ser un motor de transformación y cambio en las personas, en las y los futuros profesionales de nuestro país, nos convertimos en la primera institución de educación superior como sistema de gestión con perspectiva de género de Chile y la región, lo que nos permite promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran", sostiene el rector de la universidad, Dr. Claudio Ruff.

Entre las acciones más relevantes, la UBO ha desarrollado e implementado el primer Sistema de Gestión con Perspectiva de Género en el ámbito de la educación superior chilena, certificado bajo la Norma 3262. "Este modelo ha permitido establecer políticas, protocolos y mecanismos de seguimiento que promueven la igualdad de condiciones en el acceso, desarrollo y liderazgo dentro de la institución. Asimismo, se han incorporado capacitaciones permanentes y espacios de diálogo que fomentan la corresponsabilidad y el respeto mutuo entre los distintos estamentos universitarios", afirma la vicerrectora de Vinculación con el Medio, Virginie Delalande.



Al centro, rector de la Universidad Bernardo O´Higgins, Dr. Claudio Ruff; y vicerrectora de Vinculación con el Medio, Virginie Delalande, junto al equipo de la Dirección de Sostenibilidad.

De cara al futuro, el principal desafío para la universidad es avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas del quehacer universitario: docencia, investigación, gestión y vinculación con el medio. "La UBO proyecta consolidar su liderazgo en este ámbito mediante la actualización constante de sus políticas y la promoción de buenas prácticas en red con otras instituciones. El objetivo es contribuir activamente a una transformación cultural que trascienda el espacio universitario e inspire cambios sostenibles en la sociedad", concluye la directora de Sostenibilidad, Margarita Marín.

VITRINA EMPRESARIAL

La Igualdad como Motor de Valor

APRIMIN

En Women in Action estamos convencidas que la igualdad de género no es solo una cuestión de cuotas, sino el motor de la próxima gran ola de valor económico y tecnológico para el país.

La participación equitativa de mujeres en la alta dirección no es opcional, es un imperativo de negocios. Estudios indican que las compañías con mayor diversidad en el liderazgo pueden alcanzar hasta un 39% más de rentabilidad sobre el capital invertido (McKinsey). La diversidad se traduce en mejores resultados financieros e innovación.

A pesar de la conciencia sobre los beneficios, el "techo de cristal" persiste. Un desafío clave es la concentración femenina en sectores con menor proyección y la necesidad de asegurar que los sistemas de evaluación de desempeño sean totalmente libres de sesgos.

La corresponsabilidad en los cuidados es fundamental para el avance profesional. Sin un reparto equitativo de las tareas domésticas, la carrera femenina está en desventaja. Tanto el sector público como privado deben impulsar licencias parentales igualitarias y horarios flexibles para equilibrar la vida familiar y profesional.

El cambio cultural requiere un compromiso activo del liderazgo. Se necesita identificar, desarrollar y patrocinar (sponsoring) el talento femenino hacia puestos de poder.



Macarena Andrade, Presidenta de WIA y Gerente Comercial Syncore.

Como Women in Action invitamos a la comunidad empresarial a integrar la perspectiva de género como un eje estratégico de su modelo de negocio. La igualdad es la clave para desatar el potencial económico que Chile necesita para enfrentar los desafíos del mañana.

PUBLIRREPORTAJE

SQM Litio impulsa la igualdad y la conciliación laboral con la Norma Chilena 3262

La compañía fue la primera minera del país en certificar todas sus operaciones bajo la Norma Chilena 3262, que promueve la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



SQM Litio avanza en su compromiso con una minería moderna, equitativa y sostenible, incorporando la gestión de la diversidad y la conciliación laboral como ejes estratégicos de su desarrollo. En esa línea, la compañía obtuvo la certificación de todas sus operaciones bajo la Norma Chilena 3262, transformándose en la primera empresa minera del país en alcanzar este estándar que impulsa la igualdad

La Norma 3262 promueve la adopción de políticas y prácticas que aseguren entornos laborales más justos, inclusivos y colaborativos. En SQM Litio, su implementación se desarrolló durante más de diez meses e incluyó la revisión de procesos internos, capacitaciones en equidad y la incorporación de herramientas para fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto y la oportunidad.

Durante este año, además, la compañía se encuentra preparando la mantención del sistema, un proceso que permitirá seguir consolidando y actualizando los estándares alcanzados en materia de igualdad y conciliación laboral. El proceso fue acompañado por ARS Global Consultoría, especializada en gestión de igualdad y diversidad.

"Esta certificación refleja un compromiso colectivo por seguir construyendo espacios de trabajo donde cada persona pueda desarrollarse plenamente, equilibrando su vida laboral, familiar y personal. El bienestar de nuestros equipos es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de la compañía", afirmó Carlos Díaz, gerente general de SQM Litio.

La acreditación se enmarca en la Política de Igualdad de Género, Diversidad, Inclusión y Conciliación de la empresa, que abarca cuatro ámbitos prioritarios: género, comunidad LGBTIQ+, personas con discapacidad y pueblos originarios. Este enfoque se extiende también a sus empresas colaboradoras, promoviendo buenas prácticas y una gestión más equitativa en toda la cadena de valor.

De acuerdo con Bárbara Blümel, subgerente de Atracción de Talento y Diversidad de SQM Litio, "certificaciones como la Norma 3262 son una oportunidad para medir nuestros avances, identificar oportunidades de mejora y seguir impulsando un cambio cultural profundo. Nos ayudan a consolidar una minería más humana, diversa y sostenible".

Con este paso, SQM Litio reafirma su compromiso con el desarrollo de una minería responsable, que integra la sostenibilidad y la equidad como motores de crecimiento, demostrando que poner a las personas en el centro es clave para el futuro de la industria.





de Falabella, Malena Marcalle, la conciliación no es solo un tema social, sino un factor clave de competitividad. "Las empresas que facilitan el balance entre vida personal y laboral logran mayor compromiso, productividad y retención de talento. En Falabella, entendemos que la corresponsabilidad es esencial para reducir brechas de género y permitir que más mujeres accedan y permanezcan en el mercado laboral", explica Marcalle.

Coincide con este diagnóstico Bárbara Parejas, chief people officer de WOM Chile, quien apunta que desarrollar y promover un ambiente laboral inclusivo, con igualdad de género y conciliación de la vida laboral con la personal no solo va en beneficio de las personas: también tiene un impacto positivo en la organización. "Se genera un sentido profundo de pertenencia, compromiso y orgullo entre nuestros colaboradores al ver que son parte de una empresa que valora su talento y promueve su desarrollo profesional sin etiquetas", plantea.

Desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género aseguran que una forma de garantizar la conciliación es a través de políticas públicas sólidas y concretas. Por eso, consideran que el rol del Estado no se limita a solo apoyar a las mujeres, sino que consiste en crear condiciones para que no tengan que asumir estas luchas solas. "La idea es que puedan compartir estas responsabilidades con sus parejas, familias, amistades, el Estado y la comunidad en su conjunto. Así, la conciliación debe dejar de ser un desafío individual para transformarse en un compromiso compartido, fundamental para que todas las personas puedan crecer y desarrollarse de manera integral", puntualizan.

"La conciliación debe dejar de ser un desafío individual para transformarse en un compromiso compartido," plantea el Ministerio de la Mujer.

Políticas públicas para una mejor conciliación

Desde el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género destacan que se ha trabajado en diversas políticas públicas que permitan garantizar la conciliación entre la vida personal y laboral. Ejemplo de ello es la promulgación de dos normativas en los últimos años: la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Ley de 40 Horas. Adicionalmente, continúa la tramitación en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado del proyecto de ley 'Sala Cuna para Chile', que busca ampliar este derecho a todas las trabajadoras y trabajadores, sin importar el tamaño de la empresa ni la cantidad de personas contratadas.

En el ministerio resaltan que la conciliación no solo tiene que ver con disponer de más tiempo, "sino también con redistribuir las tareas, especialmente las de cuidado, que históricamente han recaído sobre las mujeres". Por eso, el Ejecutivo está impulsando el Sistema Nacional de Cuidados -Chile Cuida-, que busca reconocer, apoyar y visibilizar esta labor, estableciendo a los cuidados como el cuarto pilar de la protección social en Chile.

PUBLIRREPORTAJE

Falabella impulsa la igualdad de género con acciones que transforman

En Falabella, la igualdad de género es mucho más que un propósito: es una forma de gestión que cruza toda la organización. Bajo el lema "Arriba Mujeres", la compañía impulsa una agenda integral que promueve la participación femenina, la conciliación y la diversidad como motores de cambio y crecimiento.

Hoy, las mujeres representan el 66% de quienes trabajan en Falabella, una cifra que refleja el compromiso de la compañía con la inclusión y la equidad en todos sus niveles.

En los cargos de Top y Middle Management, las mujeres alcanzan actualmente un 43% de participación, superando la meta corporativa de este año del 40%. Esto demuestra avances sostenidos en la conformación de equipos diversos, equitativos e inclusivos.

Este progreso es parte de la línea estratégica "Talento Transformador", que incorpora la Norma Chilena 3262, sistema de gestión que promueve la igualdad de género y la conciliación laboral, familiar y personal. A través de programas de desarrollo como Mentoring, Banco de Talento, Escuela F y Programa de Liderazgo, la empresa potencia el desarrollo profesional y personal de las colaboradoras.

La equidad también se refleja en iniciativas de empleabilidad y desarrollo económico femenino. El programa Fuertes & Fantásticas ha beneficiado a más de 200 mujeres, de las cuales un 31% logró reinsertarse laboralmente tras recibir asesoría en imagen y empleabilidad de parte de colaboradoras y colaboradores voluntarios de Falabella. En su versión 2.0, el programa incorpora formación digital y comercialización en el e-commerce de Falabella, abriendo nuevas oportunidades para emprendedoras.

Además, la empresa promueve entornos seguros, respetuosos y libres de violencia,



Para Falabella, la igualdad de género no solo es un compromiso ético, sino también un valor estratégico y una fuente de innovación, productividad y bienestar.



con protocolos de atención a víctimas de violencia de género y canales de denuncia confidenciales. Todo esto se complementa con acciones de comunicación inclusiva, capacitación en sesgos inconscientes y beneficios que fomentan la corresponsabilidad y la conciliación.

Para Malena Marcalle, gerente de Sostenibilidad de la compañía, la igualdad de género no solo es un compromiso ético, sino también un valor estratégico y una fuente de innovación, productividad y bienestar.

Con metas claras y acciones concretas, Falabella reafirma su convicción: la equidad se gestiona, se mide y se vive.

"INCORPORAR MUJERES NO ES SOLO UN IMPERATIVO ÉTICO, SINO TAMBIÉN UN MOTOR DE PRODUCTIVIDAD"

Para la directora sponsor de Women in Action, Macarena Vallejo, avanzar en equidad de género es también potenciar a las empresas proveedoras de la minería y hacerlas más rentables y productivas. POR CONCETTA CACCIATORE



Hace un año, la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin) dio un paso decisivo en materia de equidad de género al crear Women in Action (WIA), una mesa de trabajo integrada por más de 40 empresas asociadas para visibilizar, conectar y potenciar el liderazgo femenino dentro del ecosistema minero. "Entendimos que la cadena de suministros mineros es clave para abrir espacios de liderazgo femenino", explica Macarena Vallejo, directora de Aprimin y directora sponsor de WIA.

"Las grandes mineras ya venían impulsando agendas de equidad más estructuradas, pero las empresas proveedoras mostraban indicadores más bajos, con menor visibilidad de mujeres en cargos claves, escasas políticas internas de género y baja representación gremial", añade. De hecho, a la fecha, las grandes compañías mineras alcanzan 23% de participación femenina en promedio, pero gigantes como BHP o Antofagasta Minerals superan el 40% en algunas faenas. En las empresas proveedoras, la cifra llega al 19%.

"Incorporar mujeres no es solo un imperativo ético, sino también un motor de productividad, innovación y rentabilidad", recalca Vallejo, pues, a su juicio, "incluir mujeres ya no es solo 'lo correcto'; es una ventaja competitiva tangible". La diversidad en los equipos, dice, permite resolver problemas de forma más creativa, con más seguridad, eficiencia y retención de talento. Además, "las proveedoras con mayor equidad son mejor evaluadas por las grandes mineras en licitaciones y alianzas estratégicas".

Sin embargo, este objetivo enfrenta desafíos estructurales: persisten estereotipos de género, falta de flexibilidad laboral y escasa presencia femenina en cargos de liderazgo. También hay brechas en infraestructura y en educación técnica, donde pocas mujeres eligen carreras vinculadas a la minería.

Para abordar esto de forma sostenible, Aprimin ha impulsado alianzas con instituciones educativas y programas de orientación vocacional con enfoque de género, además de la creación de cupos exclusivos para mujeres en programas técnicos mineros.

Vallejo es optimista de cara al futuro. Su mirada a 2030 apunta a que "la inclusión femenina ya no sea un tema paralelo, sino parte del ADN del negocio minero (...). Que las mujeres estén presentes en todas las capas de decisión, desde la faena hasta la sala del directorio". A su juicio, la minería chilena puede ser un referente regional en inclusión y diversidad, demostrando con resultados que "el talento femenino agrega valor real, innovación y sostenibilidad".

ME Elecmetal Sudamérica impulsa colaboración de equipo de mujeres

Más de 80 colaboradoras de Chile y Perú participaron en el primer Encuentro de Mujeres de ME Elecmetal Sudamérica, en la Planta Rancagua. La instancia marcó un hito al reunir por primera vez a trabajadoras de las operaciones, y se alinea con la participación de la compañía en espacios de promoción de la mujer en la industria, como Women in Action, de Aprimin, y Women Open Innovation, del World Economic Forum Chile.



El Encuentro de Mujeres también se vincula con la presencia de la empresa como miembro fundador de iniciativas como Women in Action (WIA).

Bajo el concepto de "Soñar la empresa a 2030", ME Elecmetal Sudamérica realizó su primer Encuentro de Mujeres en Chile, una jornada inédita que convocó a más de 80 colaboradoras provenientes de las operaciones de Chile y Perú. El objetivo de la reunión fue el dialogo, inspiración y construcción en torno al aporte femenino en la compañía y su rol en el fortalecimiento de una cultura más inclusiva y orientada al talento diverso en sus múltiples acepciones.

La compañía global con base en Chile, desde el 2024 se define como una organización culturalmente diversa en su estrategia de sostenibilidad, es decir, desde género, culturas y desde el rango etario.

El encuentro congregó también a sus líderes, como Roberto Lecaros, vicepresidente de Technical Department, Marketing Global y Sostenibilidad, José Pablo Domínguez, gerente general de ME Elecmetal Sudamérica; y Cristian Rioseco, gerente de ME Grinding Media Chile, entre otros, quienes destacaron que el crecimiento y la innovación de la compañía solo son posibles cuando se integran todas las diferentes miradas, culturas, trayectorias, conocimiento y experiencias.

La jornada permitió compartir vivencias, visibilizar desafíos y levantar información clave para pensar en próximos encuentros con tareas concretas y espacios de desarrollo participativo: "El comentario común era que no sabíamos cuántas éramos, y hoy pudimos ver que sí existimos, que somos parte importante de esta compañía. Ojalá se sigan repitiendo actividades como esta y que surjan más iniciativas que impulsen este tipo de encuentros", expresó Loreto Pérez, Category Specialist de ME Elecmetal Planta Rancagua.

Sumado a este encuentro, desde inicios de año la compañía ha fortalecido este camino a través de un trabajo sensibilización interna, constituyendo un grupo de trabajo que luego buscará ser replicado en ME Elecmetal Norteamérica y China, visibilizando experiencias, trayectorias y desafíos que hay detrás del porcentaje de mujeres que hoy forman parte de la empresa, a nivel global.

"De todos los años que llevo en la empresa, nunca se había hecho algo así. Antes solo nos juntábamos unas poquitas, pero esta vez fue distinto: fue lindo vernos todas, reconocernos y sentir la conexión que tenemos día a día. Ver las caras detrás de los nombres fue muy gratificante", dijo Miriam Crisóstomo, Planificación ME Elecmetal Planta Rancagua.

El Encuentro de Mujeres también se vincula con la presencia de la empresa como miembro fundador de iniciativas como Women in Action (WIA), impulsada por Aprimin, y Women Open Innovation (WOI) del Women Economic Forum Chile, espacio donde participaron Constanza Echeverría, Global Sustainability director, presentó la ponencia "Transformación Sostenible: el Modelo de ME Elecmetal para Industria del Futuro" y Jacqueline González, en la Mesa Mujeres en la Minería.

MINERÍA: CHILE INSTALA NUEVO ESTÁNDAR GLOBAL EN MATERIA DE INCLUSIÓN



El país ha alcanzado un 23,1% de participación femenina en la gran minería, superando a potencias como Australia y Canadá. Un avance que responde a políticas públicas sostenidas, gobernanza sectorial y un cambio cultural profundo.

POR CONCETTA CACCIATORE

Chile se ha posicionado como el país con mayor participación femenina en la industria minera a nivel mundial, alcanzando un 23,1% de dotación femenina en la gran minería durante el primer semestre de 2025, según el Monitoreo de Indicadores de Género de la Alianza CCM–Eleva. La cifra, que duplica la registrada hace cuatro años, supera a Australia (21,5%), Sudáfrica (20%) y Canadá (18,6%), marcando un hito en un sector tradicionalmente masculinizado.

La tendencia fue confirmada por el estudio "Representación de la mujer en el sector minero en Chile 2024", publicado recientemente por la Comisión Chilena del Cobre (Cochilco), indicando que las mujeres ya representan el 13% de los

PUBLIRREPORTAJE

MINTRAL LOGÍSTICA MINERA ELB EXCELENCIA EN TRANSPORTE

PREMIO WIA POR INICIATIVA DE "MUJERES CONDUCTORAS"

MINTRAL pone foco en consolidar un equipo con mayor diversidad e inclusión

La compañía de soluciones logísticas para la minería busca ser referente no solo con soluciones confiables y expertas, sino también con su equipo humano, donde ha avanzado de manera responsable, con propuestas claras, manteniendo la meritocracia y viendo los beneficios que ha significado contar con un equipo más diverso. Hoy, cuenta con una participación femenina del 49%.



Hace varios años, Mintral, se desafió a avanzar en temas de equidad de género, para lo cual desarrolló el programa "Mujeres en Movimiento", en base a cuatro pilares: Atracción, Desarrollo, Beneficios y Cultura. Para cada uno de esos pilares se define un plan anual de trabajo con iniciativas concretas y un seguimiento del avance y los resultados obtenidos.

Hoy, ese trabajo recibe el reconocimiento de WIA por la iniciativa de "Mujeres Conductoras", realizada en conjunto con su socio estratégico y principal proveedor de transporte, ELB y que consiste en impartir cursos gratuitos a mujeres de las comunidades donde opera, que quieran desarrollarse como conductoras profesionales con licencia A5.

A la fecha, se han impartido cursos en Antofagasta, Iquique, Copiapó y Santiago. La capacitación contempla formación teórica y práctica para asegurar la inserción laboral en el grupo, iniciativa que, para algunos programas, ha contado con el apoyo de su cliente BHP.

"Ya se han formado más de 80 conductoras y, actualmente, hay 17 trabajando en ELB", indica Christopher Collins, gerente de Negocio Mintral.

Otro aspecto importante que resaltar es el impacto del programa en las comunidades en donde operamos, "el programa contempla un llamado público a conductoras de las zonas en donde se encuentra nuestra operación, con 20 cupos en cada curso sin costo para las participantes, esto con el fin de fomentar el desarrollo local y contribuir a la inserción laboral de mujeres sin experiencia previa al rubro", resalta por su parte la Gerente de Personas y Desarrollo Sostenible, Marcela Arnaboldi.

Otra iniciativa destacable es el "Programa Inspira", enfocado en mujeres de alto potencial de la propia empresa, que entrega herramientas a través de talleres y coaching para potenciar su crecimiento en cargos de liderazgo. Estas y otras iniciativas han permitido a Mintral incrementar su participación femenina desde un 30% en el 2020 hasta el 49% actual de acuerdo a lo indicado por la empresa.

Así, MINTRAL ha hecho de la inclusión parte de su estrategia de sostenibilidad y un compromiso con la sociedad. Entre los beneficios que conlleva contar con un equipo con equidad de género, Christopher Collins destaca mejoras en el clima laboral, mayor productividad, atracción y retención de talento, innovación y creatividad, entre otros.

"Vemos un gran beneficio de participar en WIA, donde podemos compartir buenas prácticas y ser parte de lo que venga en el futuro, además del impacto positivo que se genera en la industria. Nos proyectamos con una participación activa y buscamos ser un gran aporte", resalta el gerente.

www.mintral.cl



puestos operativos, frente a un 6% en 2020, y el 17% en cargos directivos, con un salto de cinco puntos en un año. Además, el 27,2% de las trabajadoras tiene menos de 30 años, lo que da cuenta de un recambio generacional sostenido.

El Ministerio de Minería dice que estos resultados son fruto de una decisión de Estado y de una institucionalidad comprometida con el enfoque de género. "Cuando se trabaja en políticas públicas con enfoque de género se avanza. Más aún cuando es una decisión de Estado, que trasciende ciclos y visiones políticas, y se refuerza con el trabajo y convicción de toda una industria", plantean desde la cartera.

El punto de inflexión en la materia llegó con la creación de la Mesa Nacional Mujer y Minería, hace una década, formalizando así un espacio de coordinación entre Estado, empresas, academia, gremios y sociedad civil que, complementado con la Política Nacional Minera 2050, la Norma Chilena NCh3262 sobre igualdad y conciliación laboral, y programas como el Decálogo de la Industria Minera, han sentado bases para una gobernanza de largo plazo.

Visibilidad y buenas prácticas

Entre los hitos que han fortalecido este avance, desde el Ministerio de Minería mencionan la difusión de buenas prácticas empresariales y la creación de reconocimientos como el premio Karen Poniachik: Mujer minera destacada, que visibilizan casos de éxito y promueven una competencia positiva por la equidad. A esto se suma el monitoreo permanente de indicadores de género, convenios con CCM–Eleva y el impulso a redes como Women in Mining y Women in Action (Aprimin), que articulan el liderazgo femenino en toda la cadena de valor.

Las metas del país hacia el año 2030 son ambiciosas: alcanzar 20% de participación femenina total en la industria, 25% en cargos directivos y que el 100% de las empresas medianas y grandes cuenten con políticas de diversidad, inclusión y conciliación laboral.

"Existe una relación directa entre la participación femenina y los programas de formación, capacitación y reconversión laboral", señalan desde la cartera, apuntando a los esfuerzos por incentivar el ingreso de mujeres a carreras técnicas, fomentar emprendimientos femeninos en territorios mineros y fortalecer la vinculación educación-industria.

Desde el sector privado, la subgerenta de desarrollo organizacional de ME Elecmetal, April Bravo, confirma que las empresas proveedoras del rubro también experimentan un cambio cultural. "En los últimos años hemos visto bastante cambio en la cultura en las empresas de la cadena de valor minera. La industria ha evolucionado desde un enfoque tradicionalmente técnico hacia uno que reconoce la diversidad como motor de innovación, crecimiento y sostenibilidad", plantea.

Bravo destaca el trabajo colaborativo impulsado desde dentro, mediante la conformación de grupos de pensamiento y trabajo que promueven el desarrollo profesional, la visibilidad y el liderazgo femenino en todos los niveles. "La inclusión no se declara: se construye día a día, a través de conversaciones, acciones y decisiones coherentes", agrega.

En términos de impacto, la ejecutiva asegura que la presencia femenina ha mejorado la productividad, la innovación y el clima laboral, pues la diversidad de pensamiento y estilos de liderazgo ha permitido abordar los problemas con mayor sensibilidad y creatividad, fortaleciendo la colaboración. "Hemos observado que la incorporación de más mujeres impulsa un liderazgo más participativo y empático", precisa.

En la misma línea, la académica y CEO de Domolif, Pamela Chávez, coincide en que el cambio es palpable. "No es coincidencia que se esté teniendo la máxima productividad justo en las compañías donde ahora hay una dotación alta de mujeres", observa.

Sin embargo, aún persisten brechas en roles técnicos y operativos, debido a la escasa disponibilidad de talento femenino en esas áreas.

El desafío que viene, coinciden las expertas, es sostener el crecimiento y garantizar la permanencia del talento femenino en un contexto de déficit de capital humano proyectado para los próximos años.



EL LIDERAZGO FEMENINO REDEFINE LA GESTIÓN EN INDUSTRIAS CLAVE PARA EL PAÍS



Con estilos más colaborativos y la ética como prioridad, las líderes están cambiando la forma de gestionar, innovar y construir entornos laborales sostenibles. Aquí expertas analizan los factores tras esta transformación.

POR FRANCISCA ORELLANA

Diversas industrias como la minería, la construcción, los seguros, el derecho y la energía están impulsando programas y planes de equidad para aumentar la participación femenina. La incorporación de más mujeres en posiciones de liderazgo ya está generando un impacto tangible en empresas y entidades de estos rubros, con estilos de gestión y enfoques que marcan diferencias visibles.

"Las mujeres no solo están accediendo a espacios de decisión; están redefiniendo el sentido mismo de la gestión empresarial", indica la presidenta del Women Economic Forum Chile, Nicole Verdugo.

La especialista en equidad y socia consultora de Inn-Pulso, María Ignacia Barros, indica que en sectores tradicionalmente masculinizados como estos se observa una transformación profunda impulsada por el liderazgo femenino, y dice que las similitudes que se pueden encontrar en las transformaciones que han tenido estas industrias "están relacionadas con cambios asociados a la gestión más colaborativa y horizontal en los equipos de trabajo, ya que las mujeres líderes tienden a fomentar espacios de co-creación, diálogo y participación activa, lo que fortalece la cohesión interna y la innovación".

En esa línea, la jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos

PUBLIRREPORTAJE

Ausenco

PARTICIPACIÓN ALCANZA EL 23,1%

Desafíos y compromiso: cómo avanzan las mujeres en la minería chilena

Ausenco, como parte de su estrategia, apoya la integración de mujeres, promoviendo un entorno laboral donde se garantice un trato justo y oportunidades equitativas.

Según el Monitoreo de Indicadores de Género de la Alianza CCM-Eleva, durante el primer semestre de 2025 la participación femenina en la gran minería alcanzó un 23,1% del total de trabajadores, lo que ubica al país como líder mundial, por encima de Australia, Sudáfrica y Canadá.

Se trata de una muy buena noticia y un avance sustantivo. Sin embargo, a juicio de la Vicepresidenta de Ausenco Chile, María Paz Núñez, la diversidad no basta si no es acompañada de inclusión. "Esto significa no sólo tener cuotas, sino propiciar condiciones laborales seguras y equitativas, posibilidades reales de desarrollo profesional, conciliación de vida laboral y personal, y eliminación de desigualdades salariales. Aunque ha crecido la presencia de mujeres, persisten obstáculos tales como estereotipos, baja representación en cargos directivos o dificultades con las jornadas de trabajo, por lo



María Paz Núñez, Vicepresidenta de Ausenco Chile

que es necesario que la inclusión trascienda a los esfuerzos individuales y que pase a formar parte del ADN de las empresas", explica.

En esta línea avanza Ausenco con una estrategia hacia el 2028 orientada en apoyar a las mujeres en el desarrollo de su potencial, promoviendo



un entorno laboral donde se garantice un trato justo y oportunidades equitativas en todos los aspectos del negocio. Un pilar fundamental en este camino es el trabajo que realiza el comité global de Women@Ausenco, liderando iniciativas tales como mentorías, sesiones de trabajo con el equipo ejecutivo de la organización y charlas con expertos de la industria con el fin de desarrollar y fortalecer las capacidades de liderazgo en mujeres, además de fomentar el networking y dar visibilidad al talento femenino.

"El camino hacia los roles de liderazgo sigue presentando grandes desafíos y costos personales para las mujeres, en particular cuando las organizaciones no cuentan con una estructura que genuinamente respalde y reconozca las capacidades individuales del talento. En Ausenco creemos en el valor que aporta a nuestro negocio el poder contar con un equipo diverso y comprometido donde cada uno tenga su espacio para brillar", precisa la ejecutiva.

La Vicepresidenta People & Performance de Ausenco para Sudamérica, Fabiana Santos, reafirma las palabras de María Paz Núñez. "Nos sentimos orgullosos de ofrecer un ambiente de trabajo genuinamente inclusivo, especialmente a las jóvenes mujeres que acá encuentran apoyo en sus primeros pasos de carrera. Con iniciativas como Women@Ausenco, el Programa de Graduados, el Comité de Diversidad e Inclusión, el programa de mentores, y la alianza con Women in Mining Chile (WIM), Ausenco se dedica a crear espacios donde las mujeres puedan prosperar e impulsar cambios significativos", concluye.



(OGDH) del Ministerio de Energía, María Francisca Valenzuela, indica que los liderazgos colaborativos sí destacan como un efecto positivo, donde lo relacional se pone al centro, permitiendo miradas más sistémicas de las organizaciones.

Otro aspecto interesante que ha salido a la luz en torno a los liderazgos femeninos "es la ética como prioridad", en un escenario en el que más que resultados deseados, importa que sean resultados correctos. "Naciones Unidas, por ejemplo, ha mencionado que organizaciones que tienen mayor número de mujeres en posiciones de liderazgo enfrentan menores niveles de corrupción", destaca Valenzuela.

"Cuando las mujeres acceden a posiciones de liderazgo, no solo se diversifican los equipos, sino que también se transforma la cultura organizacional", destaca la CEO de Mujeres del Futuro, Paula González, quien indica que un patrón común es el impulso hacia modelos de gestión más colaborativos, con foco en el bienestar integral de las personas y en la sostenibilidad con resultados: "Las mujeres líderes tienden a cuestionar estructuras rígidas y promueven espacios más horizontales, donde la escucha activa y la inteligencia emocional son parte de la toma de decisiones".

Naciones Unidas, por ejemplo, ha mencionado que organizaciones que tienen mayor número de mujeres en posiciones de liderazgo enfrentan menores niveles de corrupción, ejemplifica María Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía.

Barros agrega que, en la práctica, se ve cada vez con mayor habitualidad modelos de trabajo más flexibles y centrados en el bienestar: "Las mujeres líderes han sido claves en impulsar políticas de conciliación, teletrabajo y salud mental".

Valenzuela detalla que, en energía, por ejemplo, se ve un mayor fomento a promover a la mujer con programas como Women in Energy o Walk The Talk, "que ponen en común el valor de la red y el reconocimiento entre mujeres".

Mientras que la vice president de Ausenco Chile, María Paz Núñez, destaca que otro de los elementos diferenciadores es que se lleva adelante una toma de decisiones más inclusiva, una visión general más flexible que fomenta la innovación, así como una capacidad de adaptación rápida y resiliente. "Estoy convencida de que el verdadero valor se produce cuando se logra un equilibrio entre diferentes estilos y capacidades", dice.

Desafíos

Aunque las analistas indican que hay un cambio cultural y empresarial importante, todavía hay tensiones.

"Por un lado, existe un avance evidente: más mujeres en directorios, más políticas de diversidad, más conciencia sobre la importancia del talento femenino en la innovación y la competitividad. Por otro lado, persisten estructuras culturales y organizacionales que no siempre facilitan la sostenibilidad de estos avances", dice Verdugo. Destaca que, en muchos casos, la inclusión femenina en posiciones de poder sigue siendo "frágil o simbólica", dependiente de liderazgos individuales y no de estructuras consolidadas. "Estamos transitando desde una cultura empresarial tradicional -más vertical y centrada en resultados inmediatos- hacia una cultura regenerativa, que entiende que el liderazgo del futuro será colaborativo, ético y con propósito, donde las mujeres no son una cuota", añade.

Coincide Valenzuela: "Actualmente existe una demanda muy estereotipada del liderazgo, por ello es común encontrar relatos en los cuales las propias mujeres reconocen que en lugares de toma de decisiones tienden a masculinizarse". Concluye que, para garantizar que los liderazgos de las mujeres perduren y sean sostenibles, es fundamental que el entorno "comprenda, reconozca y valore de igual forma esos estilos".

PUBLIRREPORTAJE

IGUALDAD DE GÉNERO CON PROPÓSITO:

Mas Errázuriz capacita a mujeres que quieren cambiar sus trayectorias de vida

13 mujeres lograron estudiar un oficio gracias al aporte de la empresa y a Infocap. La idea es que en un futuro muy cercano varias de ellas se empleen dentro de la misma compañía y en la industria para así transformar sus vidas y salir de la pobreza.



Andrés Llona, gerente general corporativo ME.

Para Mas Errázuriz, empresa de ingeniería y construcción con más de cuarenta años de experiencia en Chile y veinte en Perú, la incorporación de la mujer en la compañía es un eje constante de gestión. Así lo explica Andrés Llona, gerente general corporativo de ME (Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz): "Estamos comprometidos con atraer y retener a mujeres talentosas porque queremos formar equipos diversos con distintas miradas para abordar los desafíos complejos que enfrentamos en la industria minera y de la ingeniería".

Con este propósito claro, Mas Errázuriz decidió este año ir más allá y financiar parte del programa Impulsa Mujer Construcción de Infocap que tiene como propósito capacitar en oficios a mujeres jefas de hogar. "Financiamos la formación de 13 mujeres, la mayoría de ellas jefas de hogar y desempleadas. Todas realizaron durante un mes el curso de Operadoras de bodega de materiales e insumos", cuenta Francisca Correa gerenta corporativa de Personas. Y agrega con entusiasmo, "la idea no solo es atraer fuerza laboral femenina, sino que además contribuir a la sociedad y al país apoyando la capacitación de aquellas que están desempleadas y que necesitan trabajar. Qué mejor que formarlas y que podamos emplear a algunas de ellas fidelizándolas con nuestra marca desde el inicio".



Francisca Correa gerenta corporativa de Personas ME visitando a las 13 alumnas del curso de Bodegaje en Infocap.

Para Manuel Ureta, director ejecutivo de Infocap: "La alianza con ME ha sido increíble. Nosotros nunca habíamos implementado un proyecto orientado solo a mujeres de la construcción. Es la primera vez y ME ha sido la primera empresa en creer en esto".

Katherine Gatica tiene 32 años, es jefa de hogar y vive sola con su hija de 12 años. Desde enero está sin trabajo y anteriormente había trabajado en bodega hace algún tiempo. "Se me ha hecho muy difícil, muy difícil estar sin trabajo, pero como tengo experiencia en bodega me quiero perfeccionar y después de este curso quiero encontrar trabajo estable. Mi gran motivación es mi hija y tengo que aperrar", dice emocionada.

Ana María Neira, 45 años, estudiante del curso cuenta que su marido se está quedando ciego paulatinamente y que esto la ha obligado a buscar trabajo para sacar adelante a sus hijos: "Me llegó esta oportunidad y creo que es una buena forma de volver a trabajar. Estoy feliz", relata.

"Estamos muy orgullosos de dar la bienvenida a mujeres a nuestra empresa y lo que es más importante, estamos comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal. Muchas veces se cree que las mujeres no están interesadas de estar en nuestra industria. Solo les falta la oportunidad y acá en ME se la estamos dando", enfatiza Andrés Llona, gerente general corporativo.

"LA DIVERSIDAD DE GÉNERO HA DEMOSTRADO SER UN MOTOR DE INNOVACIÓN"



Gabriela Rosero, jefa de la Oficina de ONU Mujeres en Chile, analiza el impacto de los Principios WEPs a 15 años de su creación y destaca cómo impulsan la innovación, el liderazgo femenino y la reputación de las empresas.

POR ANAÍS PERSSON

Desde 2010, ONU Mujeres y el Pacto Global promueven los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), siete principios que guían a las empresas para integrar la igualdad de género en sus políticas y prácticas, vinculándola con estándares internacionales y los objetivos de desarrollo sostenible. Hoy, los WEPs cuentan con más de 11 mil empresas adheridas a nivel mundial y 231 de ellas son chilenas.

Para la jefa de la Oficina de ONU Mujeres en Chile, Gabriela Rosero, el balance en estos 15 años es muy positivo: "Se ha observado una creciente participación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados como minería, energía y construcción, lo que refleja un cambio estructural en la composición del mercado laboral".

Según la ejecutiva, 90% de las empresas a nivel global ha incorporado la igualdad de género en su cultura y 88% ha actualizado sus políticas para prevenir discriminación y sesgos. Los beneficios para las empresas son tangibles: mejor clima laboral, mayor productividad, retención de talento y liderazgo femenino.

"La diversidad de género ha demostrado ser un motor de innovación, al incorporar múltiples perspectivas en la toma de decisiones y en el diseño de productos y servicios. En términos de reputación, fortalece el posicionamiento ante clientes, inversionistas y aliados estratégicos", señala.

Sin embargo, pese a los avances que Rosero destaca, también reconoce que persisten desafíos estructurales: brechas salariales, baja participación femenina en sectores estratégicos, desigualdad en las tareas de cuidado y limitada rendición de cuentas sobre indicadores clave. Solo 7% de las empresas utiliza la plataforma WEPs para reportar su progreso y menos de un tercio monitorea compras con enfoque de género.

Para la ejecutiva, lograr un salto en esta área requiere combinar políticas formales con transformación cultural y liderazgo comprometido, fortaleciendo inversiones, alianzas y seguimiento para construir organizaciones y cadenas de valor más equitativas y sostenibles.

"Si bien el sector privado ha mostrado un creciente compromiso, las inversiones destinadas a promover la igualdad de género siguen siendo insuficientes frente a la magnitud del desafío Incrementar estos esfuerzos resulta esencial para traccionar el cambio y generar transformaciones sostenibles", concluye.



PUBLIRREPORTAJE

WIM WOMEN IN MINING CHILE

III CONGRESO INTERNACIONAL Y CENA ANUAL WIM CHILE

Minería sostenible: Transformación cultural en acción

Como parte del compromiso de visibilizar y potenciar las experiencias de inclusión femenina en la industria minera, Women in Mining Chile realizará el III Congreso Internacional junto a representantes de WIM de otros países - tales como Argentina, Australia, Brasil, Ecuador, Estados Unidos, Perú y Sudáfrica- y los principales actores, autoridades y líderes del ecosistema minero.

El evento "Minería sostenible: Transformación cultural en acción" se realizará los días 12 y 13 de noviembre en el Hotel Mandarín Oriental y contará con destacados speakers tales como la directora de Codelco, Tamara Agnic Martínez, la presidenta del Directorio de SQM, Gina Ocqueteau Tacchini y el CEO de Antofagasta PLC, Iván Arriagada Herrera.

"Este encuentro que organizamos por primera vez el año 2023, es una forma de ratificar nuestro compromiso con la construcción de una minería más equitativa, sostenible, innovadora y con talento femenino donde el intercambio de experiencias y aprendizajes es clave para seguir evolucionando", expresó Ana Salazar Ríos, presidenta de Women in Mining Chile.

La Cena Anual de WIM marcará el cierre del evento, con la entrega de reconocimientos y el cambio de mando, donde Laura Alvarado Soza asumirá como presidenta electa de la ONG que reúne a más de 3000 socias en todo Chile.

