

DF

DIARIO FINANCIERO®

EDICIÓN ESPECIAL

SANTIAGO DE CHILE
VIERNES 11 DE SEPTIEMBRE DE 2026

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™
para Mujeres

Great
Place
To
Work®

CHILE
2026

GREAT PLACE TO WORK:

LA EQUIDAD DE GÉNERO NO SE CONSTRUYE CUMPLIENDO UN NÚMERO

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™
para Mujeres

CHILE
2026

El efecto *equidad*

Great Place To Work® acaba de dar a conocer el ranking con los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres en Chile, un listado que destaca cuáles son los espacios clave para el talento femenino en Chile.

Tres organizaciones compartieron sus avances y aprendizajes en liderazgo, brecha salarial, desarrollo y corresponsabilidad, y mostraron que la equidad de género no termina cuando se alcanza una meta: ahí comienza el desafío de sostenerla y seguir avanzando.

Reconocer a una organización como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres es solo el punto de partida. La pregunta más interesante viene después: ¿qué hicieron exactamente para llegar ahí, y qué siguen haciendo para no quedarse ahí?

Esa fue la conversación que Great Place To Work® abrió el 3 de septiembre en “El efecto equidad”, un encuentro en el Teatro Zoco que reunió a tres organizaciones con realidades muy distintas —una sanitaria, un banco y una empresa de gestión

MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR PARA MUJERES EN CHILE 2026

HASTA 250 COLABORADORES		ENTRE 250 Y 1.000 COLABORADORES		MÁS DE 1.000 COLABORADORES	
POSICIÓN	ORGANIZACIÓN	POSICIÓN	ORGANIZACIÓN	POSICIÓN	ORGANIZACIÓN
1	VMICA	1	EUROFARMA CHILE SPA	1	ITAÚ CHILE
2	STRYKER	2	LIPIGAS	2	BANCOESTADO Y FILIALES
3	GENERADORA METROPOLITANA	3	NTT DATA	3	PARQUE DEL RECUERDO
4	HILTI	4	PREVIRE	4	ACHS
5	KYOCERA DOCUMENT SOLUTIONS CHILE SPA	5	ULTRAMAR AGENCIA MARÍTIMA	5	CENCOSUD SCOTIABANK
6	SOUTHBRIDGE SEGUROS GENERALES	6	GRUPO ENOVUS	6	CAJA LOS ANDES
7	BELLTECH	7	MANPOWERGROUP CHILE	7	ACCOR
8	ZOETIS CHILE	8	TANNER SEVICIOS FINANCIEROS	8	GRUPO SAESA
9	JAS WORLDWIDE CHILE	9	ESVAL Y AGUAS DEL VALLE	9	METLIFE Y PROVIDA AFP
10	LENOVO MOTOROLA	10	SCHNEIDER ELECTRIC	10	DELOITTE
11	CROSSNET	11	KSB CHILE	11	ACCENTURE
12	BEIERSDORF	12	REALE SEGUROS	12	ENAP CHILE
		13	ACEROS AZA		

de talento humano— para hablar, sin fórmulas mágicas, sobre lo que les ha funcionado, lo que han aprendido y lo que todavía tienen pendiente en materia de equidad de género.

En el panel conversaron Jaime Henríquez, gerente de personas, asuntos corporativos y experiencia de clientes de Esval y Aguas del Valle; Marcela Jiménez, gerente cor-

porativa de personas, sustentabilidad y marketing de Itaú Chile; y Andrea Gamboa, gerente de people & culture de ManpowerGroup Chile.

Aunque cada organización llegó con su propio diagnóstico y su propio ritmo, hubo una idea que atravesó las tres conversaciones: la equidad de género no se construye cumpliendo un número. Se constru-

ye cambiando las condiciones que hacen posible ese número.

Desarrollar el talento

Según Great Place To Work®, ser un buen lugar para trabajar para las mujeres es mucho más que contar cuántas mujeres forman parte de una organización. Tiene que ver con las oportunidades que encuentran,

con la experiencia que viven y con las condiciones que permiten que el género no determine sus posibilidades de desarrollo.

En ese escenario, la lista de Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres 2026 reconoce a 37 organizaciones que destacan por generar experiencias laborales positivas para las mujeres y por construir condiciones que permiten que el talento femenino pueda desarrollarse.

Para identificar estas experiencias, Great Place To Work® combina dos fuentes de información: el Trust Index™, que recoge la percepción de las personas sobre su experiencia laboral, y el Culture Audit™, que permite conocer las políticas y prácticas que las organizaciones han desarrollado.

Desde la consultora explican que el valor de combinar ambas fuentes está justamente en poder mirar la equidad de género desde dos dimensiones complementarias: las condiciones que una organización construye y la experiencia que esas condiciones generan en las personas.

QUÉ ES REALMENTE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Mujeres y hombres pueden enfrentar realidades distintas y, por eso, construir condiciones justas requiere mirar cómo funcionan las oportunidades en la práctica.

Hablar de equidad de género en el trabajo no significa que hombres y mujeres sean iguales, ni que deban vivir exactamente las mismas experiencias. Implica que el género no determine las condiciones, oportunidades, reconocimiento ni posibilidades de

desarrollo de una persona dentro de una organización.

La diferencia es importante. La equidad de género parte de reconocer que mujeres y hombres pueden enfrentar realidades distintas y que, por eso, construir condiciones justas requiere mirar cómo funcionan las



PUBLIRREPORTAJE

CULTURA, TALENTO Y LIDERAZGO

Southbridge alcanza el sexto lugar en Great Place to Work Mujeres 2026

La aseguradora alcanzó el sexto lugar en Great Place to Work Mujeres 2026. El reconocimiento refleja años de transformación cultural: la representación femenina pasó de 38% a 50%, hoy cuenta con un Comité Ejecutivo paritario y no registra brechas salariales de género en posiciones equivalentes.

Southbridge es una multinacional de seguros que forma parte de Fairfax, grupo canadiense presente en más de 40 países e integrante del Fortune Global 500.

Hace cuatro años, la aseguradora comenzó a revisar cómo atraía, desarrollaba, promovía y compensaba talento. El punto de partida no fue una cifra ni un ranking, sino una pregunta: ¿cómo construimos una mejor compañía?

El proceso se construyó con decisiones concretas y sostenidas en el tiempo: incorporar sistemáticamente mujeres en las ternas de selección, ampliar las búsquedas más allá de los perfiles tradicionales, revisar estructuras salariales, corregir diferencias cuando se detectaban y abrir nuevas oportunidades de desarrollo y liderazgo.

Los resultados muestran la evolución: la

representación femenina pasó de 38% a 50%; hoy la compañía cuenta con un Comité Ejecutivo paritario y no registra brechas salariales de género en posiciones equivalentes. Mujeres han asumido, además, posiciones estratégicas en Operaciones, Finanzas, Siniestros y Datos.

“En seguros, donde debemos comprender riesgos, anticipar escenarios y tomar decisiones frente a la incertidumbre, contar con distintas miradas no es solo una cuestión de representación: es una fortaleza para el negocio. La equidad deja de ser una declaración cuando se ve en quiénes tienen la oportunidad de crecer”, afirma Fabiana De Nicoló, presidente de Southbridge.

En este camino nació también EmpowerHer, que este año alcanza su cuarta versión. El



Mujeres líderes de Southbridge en áreas de: Operaciones, Finanzas, Siniestros, Portfolio, Experiencia Digital, Personas y Cultura, Presidencia y Suscripción.

programa integra coaching, redes y herramientas para fortalecer la confianza, la visibilidad y el impacto de las mujeres, transformando talento y potencial en oportunidades reales de crecimiento.

Para Southbridge, el cambio va más allá de los indicadores. También cambió quiénes están sentados en las mesas donde se toman las decisiones. Distintas experiencias y perspectivas amplían las preguntas, desafían supuestos y fortalecen la capacidad de comprender clientes, riesgos y oportunidades.

El sexto lugar en Great Place to Work Mujeres 2026 es motivo de orgullo y una validación de cuatro años de decisiones consistentes.

El reconocimiento envía una señal al mercado: avanzar exige medir y revisar las decisiones sobre talento, promociones, compensaciones y sucesión. Para Southbridge, el sexto lugar valida una forma de operar. “Nuestro objetivo nunca fue alcanzar un ranking; fue construir una mejor compañía”, concluye De Nicoló.



oportunidades en la práctica. “Esto no es ser iguales, es entender la realidad de cada uno. Pero que las condiciones sean iguales”, planteó el director de Great Place To Work® Chile, José Antonio Yazigi, durante el encuentro “El efecto equidad”.

Esa idea atraviesa distintas decisio-

nes de la vida laboral, remarcan en la consultora. Está, por ejemplo, en cómo se selecciona y promueve a los trabajadores. Una organización avanza en equidad de género cuando las posibilidades de acceder a nuevos desafíos, desarrollar capacidades y llegar a posiciones de liderazgo están abiertas a mujeres y hombres y se sostienen en criterios de desempeño y potencial.

Está también en las remuneraciones. Contar con estructuras salariales transparentes y criterios consistentes para definirlos permite que el género no sea un factor que determine cuánto recibe una persona por su trabajo.

Y está en la corresponsabilidad. No se trata solamente de contar con permisos, flexibilidad o beneficios familiares, sino de construir una cultura donde mujeres y hombres puedan utilizarlos con naturalidad. Desde Great Place To Work® sostienen que la corresponsabilidad es una distribución justa del tiempo entre las distintas responsabilidades que forman parte de la vida de las personas.

Equidad, a diario

En este escenario, la cultura cotidiana tiene un papel decisivo. Una política puede existir formalmente, pero son las prácticas de todos los días las que determinan cómo se vive. La forma en que se organizan las reuniones, se distribuyen las responsabilidades o se responde cuando alguien necesita hacer uso

de un beneficio también comunica qué comportamientos son realmente aceptados dentro de una organización.

Un ejemplo de cómo esto puede llevarse a la práctica lo da la gerente de people & culture de ManpowerGroup Chile, Andrea Gamboa, quien explica que la compañía cuenta con beneficios de corresponsabilidad por género y desarrolla su medición. Además, comenta que, cuando falla el cuidado de un hijo, no es extraño ver a un niño en la oficina de ManpowerGroup, de cualquiera de sus colaboradores.

En el caso de Esval y Aguas del Valle, la firma ha abordado la corresponsabilidad también como un cam-

bio cultural. Su gerente de personas, asuntos corporativos y experiencia de clientes, Jaime Henríquez, cuenta que hoy padres jóvenes de la organización plantean abiertamente la necesidad de acompañar a sus hijos a actividades escolares o al médico, situaciones que tradicionalmente se asociaban casi exclusivamente a las madres. La organización ha desarrollado además espacios de conversación sobre corresponsabilidad masculina, algunos con una participación de hasta 600 personas.

Itaú Chile, por su parte, trabaja con hombres en posiciones de decisión a través de “Hombres aliados”, un programa centrado en coparentalidad, sesgos de género y liderazgo consciente. A partir de estas conversaciones, algunos participantes han impulsado comunidades internas para acompañar el desarrollo de mujeres en sus áreas.

Ninguno de estos ejemplos depende de una sola política, indican en Great Place To Work® Chile. Lo que las conecta es una misma mirada: construir condiciones en las que el género no determine las oportunidades que una persona encuentra para desarrollarse.

Esa es, en el fondo, una definición concreta de equidad de género en el trabajo: que las condiciones permitan que cada persona pueda desarrollar su talento y proyectar su trayectoria sin que su género determine hasta dónde puede llegar.

37
ORGANIZACIONES
FUERON DESTACADAS
ESTE AÑO POR GREAT
PLACE TO WORK® COMO
LOS MEJORES ESPACIOS
DE TRABAJO PARA
MUJERES EN CHILE.

PUBLIRREPORTAJE

VMICA lidera ranking GPTW Mujeres en Chile

La firma tecnológica obtuvo el primer lugar en la categoría de empresas de hasta 250 colaboradores, destacando por sus políticas de equidad de género e inclusión laboral.

VMICA, compañía chilena de tecnologías de la información, fue reconocida por Great Place to Work® Chile en el ranking 2026 de “Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres”. La empresa se posicionó en el primer lugar dentro de la categoría de organizaciones con hasta 250 colaboradores, consolidando su compromiso con la equidad de género y la creación de ambientes laborales inclusivos.

Las mujeres representan el 45% de su dotación, ocupan el 57% de los cargos de liderazgo y constituyen el 67% de los mentores de su programa Discovering Talents. Además, alcanza el 50% de participación femenina en proyectos vinculados a minería y tecnología.

“Es súper emocionante ser reconocidos en el primer lugar. Estamos orgullosos y sabemos que esto dice mucho del esfuerzo que hemos llevado a cabo durante los últimos años, porque la equidad de género y el desarrollo de las personas son parte de la estrategia de la compañía”, manifiesta Paula Vergara, gerente general de VMICA, quien ocupa el cargo desde



Colaboradores de VMICA.

junio de 2020 y ha sido una pieza clave en la consolidación de la empresa como un referente en cultura organizacional inclusiva.

Agrega: “Este premio refleja nuestro compromiso por construir espacios donde las mujeres puedan desarrollarse plenamente, con igualdad de oportunidades y reconocimiento a su talento. Además, en VMICA creemos que la diversidad es un motor de innovación y competitividad”.

También comenta Paula que el año pasado obtuvieron el tercer lugar en este mismo ranking



Paula Vergara, gerente general de VMICA.

de GPTW. ¿Qué sumaron para avanzar hacia el primer lugar? “En concreto, del año pasado a la fecha, hemos incorporado iniciativas de alto impacto. Entre ellas, becamos a mujeres para que puedan cursar una carrera profesional completa y seguir avanzando en su desarrollo. Es una iniciativa que no solo impacta su crecimiento profesional, sino que también contribuye a generar mayor prosperidad en sus hogares, fortalecer su autoestima y mantener firme su compromiso con la empresa. Otro cambio que incorporamos fue el bono de sala cuna universal, extendido también a los

hombres, con el propósito de apoyar la conciliación familiar y ampliar este beneficio a la familia completa. Siento que ambas iniciativas nos representan, porque son beneficios de alto impacto que buscan generar un impacto positivo en nuestros colaboradores y colaboradoras, sus familias y su desarrollo profesional”.

La ejecutiva agrega que el desafío ahora es profundizar las políticas de inclusión y seguir atrayendo talento femenino en un sector tradicionalmente dominado por hombres, como el tecnológico.

¿Qué hace VMICA?

VMICA es una compañía chilena con más de 50 años de experiencia acumulada, que ha desarrollado una sólida trayectoria acompañando a compañías mineras, empresas y organizaciones en la gestión de proyectos y el desarrollo tecnológico. Ofrece servicios profesionales de gestión y dirección de proyectos, ingeniería y desarrollo de soluciones tecnológicas que conectan operación, tecnología y datos.

La presencia de mujeres en posiciones de liderazgo es un indicador relevante, pero adquiere mayor significado cuando se observa como parte de una trayectoria: las oportunidades, experiencias y decisiones que permiten que más mujeres puedan avanzar y asumir nuevas responsabilidades.

En el panel “El efecto equidad”, la gerente de people & culture de ManpowerGroup Chile, Andrea Gamboa, mostró justamente esta diferencia. La compañía cuenta con un 63% de mujeres en su dotación y un 55% de las posiciones de liderazgo ocupadas por talento femenino, números que, a su juicio, son parte de una transformación que requiere continuidad.

La pregunta, entonces, deja de ser solamente cuántas mujeres llegan al liderazgo. También es clave cuántas de ellas están teniendo la oportunidad de prepararse para llegar, quiénes encuentran patrocinadores que impulsen sus carreras y qué culturas permiten que ese talento siga avanzando.

Gamboa lo resumió así: “Llegar al número es una cosa; desarrollar a esas mujeres para que puedan avanzar desde liderazgos medios hacia posiciones de alta dirección es otra”.

Esta mirada también permite entender que las trayectorias pueden construirse de maneras diferentes

CÓMO SE CONSTRUYEN NUEVAS TRAYECTORIAS PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

La pregunta no es solamente cuántas mujeres llegan al liderazgo, sino cuántas de ellas están teniendo la oportunidad de prepararse para llegar, quiénes encuentran patrocinadores que impulsen sus carreras y qué culturas permiten que ese talento siga avanzando.



PUBLIRREPORTAJE

CULTURA Y LIDERAZGO FEMENINO

Grupo Enovus alcanza el sexto lugar entre los mejores lugares para trabajar para mujeres en Chile

La organización avanzó tres posiciones en el ranking Great Place to Work para Mujeres 2026. Con un 55% de mujeres en cargos de liderazgo, el Grupo busca convertir la equidad en oportunidades concretas de desarrollo, movilidad y participación en la toma de decisiones.

La presencia de mujeres en espacios de decisión es una realidad en Grupo Enovus, lo que fue reconocido por Great Place to Work, que ubicó a la organización en el sexto lugar entre los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres en Chile, tres posiciones más arriba que en la medición anterior.

Grupo Enovus es un referente en educación online en Chile, con 13 años de trayectoria, presencia en siete países y más de 250.000 estudiantes al año, trabaja con un propósito claro, impactar vidas, empresas y comunidades a través del poder transformacional de la educación. Su modelo, que integra educación y tecnología, amplía el acceso a formación de calidad para personas que ya forman parte del mercado laboral y que,



María José Gutiérrez,
directora ejecutiva de Grupo Enovus.

por tiempo, costo o distancia, no pueden acceder a modelos tradicionales.

La participación femenina alcanza todos los niveles de la organización, las mujeres representan el 66% del equipo y el 55% de los cargos de liderazgo. A ello se suman iniciativas de formación, movilidad interna, flexibilidad y bienestar, para que el desarrollo profesional pueda convivir con las distintas etapas de la vida.

“Como sociedad necesitamos que hombres y mujeres puedan desplegar todo su talento. La diversidad mejora las decisiones, la innovación y la productividad. Necesitamos que desarrollo profesional y familia puedan convivir, en un país con un enorme desafío de natalidad, no deberíamos tener que elegir entre



Parte del equipo de jefaturas de Grupo Enovus.

talento, trabajo y familia”, señala María José Gutiérrez, directora ejecutiva de Grupo Enovus.

El liderazgo femenino llega también al máximo cargo ejecutivo. Gutiérrez cuenta con más de 20 años de trayectoria en educación y transformación digital. Ella acaba de ser reconocida como Ejecutiva del Año por Mujeres Empresarias y Diario Financiero. Además, ha sido distinguida en tres oportunidades entre las “100 Mujeres Líderes de Chile” y recibió el reconocimiento “Ella Inspira” de REDMAD, que destaca a mujeres que impulsan transformaciones en las culturas organizacionales, promoviendo la inclusión y el liderazgo femenino.

“Más que celebrar cuántas mujeres somos, nos importa entender cuántas están teniendo oportunidades reales de crecer, tomar decisiones, liderar equipos y llegar a los espacios donde se define el futuro. La equidad se vuelve real cuando el talento puede llevar a una persona

hasta cualquier posición, incluida la máxima responsabilidad ejecutiva”, afirma Gutiérrez.

Grupo Enovus - <https://grupoenovus.com/> - está conformado por cuatro organizaciones:

- Enovus University: <https://enovusuniversity.com/>
- Enovus+: <https://enovusplus.com/>
- UAndes Online: <https://uandesonline.cl/>
- Iplacex: <https://www.iplacex.cl/>

que se complementan para acompañar a personas y organizaciones a lo largo de toda la vida laboral. En ese desafío, la diversidad permite comprender distintas realidades y diseñar mejores respuestas para estudiantes, trabajadores y empresas.

El sexto lugar es un impulso para seguir avanzando, porque cuando más mujeres acceden a espacios de decisión, no solo crece una organización, también se amplía su capacidad de transformar la educación, las empresas y las comunidades.



según las áreas y negocios de una organización. Una representación femenina importante en determinados espacios puede convivir con estrategias específicas para desarrollar talento femenino en áreas donde existe una oportunidad de crecimiento, explican en Great Place To Work® Chile.

Ahí aparece una distinción clave: una meta de representación puede orientar la conversación, pero la construcción de liderazgo requiere desarrollar las condiciones que permiten que más mujeres accedan, avancen y lleguen a posiciones de mayor responsabilidad.

Experiencias que destacan

Itaú Chile mostró otra dimensión de este proceso a través de "Hombres aliados", iniciativa que trabaja con hombres en posiciones de decisión en torno a temas como coparentalidad, sesgos de género y liderazgo consciente. Su participación ha crecido 69,2% desde el lanzamiento del programa, indican en la firma, y algunos de sus participantes impulsaron comunidades internas para acompañar el desarrollo de mujeres en sus áreas.

La experiencia de Itaú también muestra cómo las trayectorias pueden cambiar cuando quienes ocupan posiciones de decisión participan activamente. La gerente

Una meta de representación puede orientar la conversación, pero la construcción de liderazgo requiere desarrollar las condiciones que permiten que más mujeres accedan, avancen y lleguen a posiciones de mayor responsabilidad.

corporativa de personas, sustentabilidad y marketing del banco, Marcela Jiménez, contó que, cuando un hombre asumió en 2016 la gerencia de banca minorista, comenzó a abrir oportunidades para mujeres en un espacio donde su presencia era menor. Con el tiempo, esas posiciones llegaron a estar mayoritariamente ocupadas por mujeres.

Esval y Aguas del Valle, por su parte, reporta un 30% de mujeres en posiciones de liderazgo y un 47% de movimientos internos correspondientes a mujeres. La organización ha planteado estos resultados como parte de un proceso sostenido de transformación, acompañado por cambios en procesos y sistemas.

De acuerdo al análisis de Great Place To Work® Chile, los números importan porque permiten observar cómo se está transformando la composición de una organización. Pero adquieren mayor significado cuando se leen junto con las condiciones que hicieron posibles esas trayectorias.

Así, el liderazgo femenino deja de ser un punto de llegada y se entiende como una trayectoria: una sucesión de oportunidades, experiencias y decisiones que permite que más mujeres puedan asumir nuevas responsabilidades y ampliar su capacidad de contribuir a la organización.

PUBLIRREPORTAJE

CENCOSUD SCOTIABANK

Equidad de género: liderazgo y oportunidades con resultados medibles

La empresa que fue reconocida por GPTW como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres en Chile, impulsa una estrategia que combina liderazgo femenino, equidad salarial, desarrollo, conciliación laboral y familiar, y bienestar integral. Los avances se reflejan en una brecha salarial casi inexistente y mayor presencia de mujeres en cargos de decisión. A ello se suman medidas de flexibilidad y corresponsabilidad.

La equidad de género no se resuelve con una declaración: exige procesos, indicadores y revisiones permanentes. Bajo esa premisa, Cencosud Scotiabank busca generar condiciones equitativas para el crecimiento profesional y el acceso al liderazgo.

Uno de los avances más visibles se registra en liderazgo femenino. La participación de mujeres en las gerencias de primera línea aumentó de 29%, en 2023, a 40% en la actualidad. De hecho, durante 2025, el 60% de las promociones de talento en la Casa Matriz correspondió a mujeres, mientras que las siete promociones a cargos de subgerente

o gerente también fueron femeninas.

En las sucursales, en tanto, el 57% de los movimientos realizados durante 2025 correspondió a mujeres, quienes hoy ocupan el 61% de las posiciones de liderazgo del segmento. Estas cifras representan trayectorias de profesionales que han asumido nuevos desafíos y responsabilidades.

La equidad salarial y de oportunidades constituye otro eje. En los últimos dos años, la compañía señala que prácticamente no ha registrado brecha salarial de género. Este resultado responde a una metodología de compensaciones y a revisiones periódicas



Valentina Lastra, Pamela Bustamante, Katarina Rafaeli y Jorge Alarcón, equipo de Cencosud Scotiabank durante el evento de GPTW Mujeres, donde la compañía fue reconocida en el 5to lugar en el segmento de empresas de más de 1.000 empleados.

para identificar diferencias y trabajar en su reducción. La organización subraya que el avance exige monitoreo permanente.

El enfoque también incorpora la conciliación laboral y familiar. Mediante beneficios de flexibilidad y corresponsabilidad, se busca facilitar una participación más activa de los padres en la crianza y distribuir mejor las responsabilidades familiares, con el objetivo de que las tareas de cuidado no sean una barrera para el desarrollo de las mujeres.

A ello se suman acciones de bienestar integral, selección inclusiva y sensibilización frente a sesgos de género. Estas medidas

buscan considerar las trayectorias laborales y las necesidades personales y familiares.

En definitiva, la experiencia muestra que la equidad se sostiene cuando liderazgo, compensaciones, oportunidades, conciliación y bienestar forman parte de una misma gestión. Medir los avances y revisar los procesos es clave para que el género no determine las posibilidades de crecer y liderar, temas que Cencosud Scotiabank aborda de manera efectiva, por lo mismo hace pocos días recibió un reconocimiento de GPTW como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres en Chile.

MARCELA JIMÉNEZ, GERENTE CORPORATIVA DE PERSONAS, SUSTENTABILIDAD Y MARKETING DE ITAÚ CHILE:

“La equidad deja de ser solo una agenda de diversidad cuando se integra a la estrategia del negocio”

Tras alcanzar el primer lugar en Great Place to Work Mujeres, en la categoría de más de 1.000 colaboradores, Itaú Chile comparte los aprendizajes de una estrategia que ha avanzado desde iniciativas aisladas hacia un ecosistema capaz de generar oportunidades reales de desarrollo, liderazgo e influencia para las mujeres.

Itaú acaba de alcanzar por primera vez el primer lugar en GPTW Mujeres. ¿Qué significa este hito para el banco Itaú?

Lo recibimos con mucho orgullo y también con humildad. Los rankings nos importan porque nos permiten medir cómo estamos avanzando y contrastar nuestra percepción con una mirada externa, pero nunca pueden ser el objetivo. El objetivo es construir una organización donde el talento tenga oportunidades reales de desarrollarse, aportar e influir.

Para nosotros, este reconocimiento valida una trayectoria, pero también nos desafía a seguir avanzando. Porque alcanzar una posición o una cifra no equivale automáticamente a cambiar una cultura.

¿Qué ha aprendido Itaú en este camino hacia una mayor equidad?

Uno de nuestros principales aprendizajes es que la equidad no se consigue sumando iniciativas o programas. Requiere una gestión sistémica, liderazgo, cultura, oportunidades de crecimiento, medición y sponsorship ejecutivo, porque la equidad deja de ser sólo una agenda de diversidad cuando se integra a la estrategia del negocio.

En esa línea, construimos TODAS como un ecosistema que articula formación, mentorías, networking, desarrollo de talento STEM, liderazgo y alianzas, buscando acelerar el desarrollo, la visibilidad y la influencia de las mujeres dentro y también más allá de la organización.

Además, aprendimos que la equidad de género pone el foco en las brechas que todavía enfrentan las mujeres, pero construirla es responsabilidad de todas las personas. No es una agenda de mujeres para mujeres, es, como decimos en Itaú, “Con todos, por todas”.

Muchas organizaciones han avanzado en representación femenina. ¿Dónde está hoy el verdadero desafío?

El desafío es pasar de representación a influencia. En el banco contamos con 41% de mujeres en posiciones de liderazgo, pero no basta con preguntarnos cuántas mujeres hay; tenemos que mirar dónde están, qué oportunidades tienen, cómo avanzan, si lideran áreas relevantes del negocio y cuánto participan efectivamente en los espacios donde se toman decisiones.

Por eso, cuando hablamos de mentorías, formación, networking o liderazgo femenino, no lo entendemos como un inventario de iniciativas, sino que como herramientas para construir condiciones reales para que el



talento femenino pueda desarrollarse, ganar visibilidad, acceder a oportunidades e influir en el futuro de la organización.

¿Cómo se conecta la equidad con el negocio?

Para nosotros, la equidad es también una capacidad organizacional. Una empresa capaz de atraer y desarrollar todo el talento disponible amplía su capacidad de innovar, tomar mejores decisiones, adaptarse y comprender mejor a sus clientes.

Si queremos ser una organización verdaderamente centrada en nuestros clientes, necesitamos equipos capaces de comprender la diversidad de las personas a las que servimos. Por eso la equidad no compite con el desempeño, sino que forma parte de las condiciones que lo hacen posible.

Equipos diversos, liderazgos conscientes y una cultura donde distintas experiencias y trayectorias tengan espacio real en la toma de decisiones fortalecen nuestra capacidad de generar valor.

¿Qué viene ahora para Itaú? ¿Cómo se sigue avanzando después de alcanzar el primer lugar?

Seguir profundizando el cambio cultural. La equidad no consiste solamente en abrir espacios para que más mujeres lleguen, sino que consiste en construir las condiciones para que puedan desarrollarse, influir y transformar la organización.

Eso implica seguir revisando sesgos, prácticas y decisiones que muchas veces están naturalizadas, sostener la agenda cuando deja de ser novedad, involucrar activamente a líderes y equipos, y medir no solo representación, sino desarrollo, movilidad e influencia.

El reconocimiento nos alegra, pero también nos desafía y nos recuerda que este es un proceso permanente.

“La equidad no consiste solamente en abrir espacios para que más mujeres lleguen, sino que consiste en construir las condiciones para que puedan desarrollarse, influir y transformar la organización”.

Equidad en cifras

41 % de mujeres en posiciones de liderazgo (a julio de 2026).
+1.500 personas impactadas por el ecosistema TODAS desde su lanzamiento, y **25%** de movilidad entre participantes de programas internos de TODAS, vs. **12%** promedio del banco.

El mejor lugar para trabajar para mujeres, **está hecho con todos, por todas.**



**Los Mejores
Lugares para
Trabajar™
para Mujeres**

**Great
Place
To
Work®**

**CHILE
2026**

Ser reconocidos con el primer lugar de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres*** nos llena de orgullo y nos impulsa a seguir construyendo el mejor lugar para ser, trabajar y crecer. Una gran experiencia para nuestros clientes se genera con talentos tan diversos como ellos.

Hecho con equidad.
Hecho contigo.

*Categoría más de 1.000 colaboradores.

Infórmese sobre la garantía estatal de su depósito en su banco o en www.cmfchile.cl

LA OPORTUNIDAD DEL TALENTO FEMENINO PARA EL FUTURO DE CHILE

La conversación sobre equidad de género suele quedarse dentro de las organizaciones: cómo incorporar más mujeres, cómo acompañar sus trayectorias, cómo generar condiciones para que avancen. Pero sus efectos van mucho más allá de cada organización: se proyectan sobre la economía completa.

En un escenario donde el país necesita convocar y potenciar todo el talento disponible, ampliar la participación de las mujeres no es solo una cuestión de equidad de género: es también una oportunidad de crecimiento. Significa sumar capacidades, experiencias y perspectivas al desarrollo del país, no solo al de cada negocio en particular, plantean en Great Place To Work® Chile.

La flexibilidad laboral es una de las condiciones que más pesan en esa ecuación, añaden en la consultora, y sostienen que cuando las personas pueden compatibilizar sus responsabilidades profesionales con las demás dimensiones de su vida, se amplían las posibilidades de permanecer y desarrollarse en el mundo laboral.

Cada vez que una organización sale al mercado laboral a buscar a alguien y está pensando solo en hombres, está perdiendo el 50% del potencial talento.

Esa permanencia, agregada a escala país, contribuye a que más talento femenino pueda participar de la economía.

Acciones concretas

Según la consultora, las organizaciones reconocidas por Great Place To Work® muestran, a escala individual, lo que ese esfuerzo agregado puede significar para el país. ManpowerGroup Chile, por ejemplo, desarrolló un sistema de gestión de igualdad de género certificado bajo la norma chilena NCh 3262, que integra distintas dimensiones de

la gestión de personas.

Desde la industria sanitaria, Esval y Aguas del Valle transformó su sistema de remuneraciones para establecer bandas asociadas a niveles de cargo, experiencia y desempeño, haciendo que la equidad salarial se produzca de manera automática. Su gerente de personas, asuntos corporativos y experiencia de clientes, Jaime Henríquez, planteó durante el encuentro "El efecto equidad" una idea central: "Cada vez que uno sale a buscar a alguien y está pensando en hombres, está perdiendo el 50% de un potencial talento".

La frase apunta a una decisión muy concreta: ampliar la mirada con la que las organizaciones buscan, seleccionan y desarrollan

personas también amplía el universo de capacidades disponibles para el negocio.

En el panel, Henríquez comentó también que entre el 70% y el 80% de las decisiones de consumo son tomadas por mujeres. Desde esa perspectiva, incorporar más mujeres a espacios donde se diseñan productos, servicios y estrategias también puede enriquecer la comprensión de los mercados y sus necesidades.

Ampliar el talento

Multiplicado por cientos de organizaciones a lo largo del país, ese tipo de decisiones puede contribuir a ampliar el talento femenino disponible para la economía chilena. La oportunidad

está en construir organizaciones capaces de movilizar el 100% del talento disponible.

Según explican en Great Place To Work® Chile, la participación de las mujeres en la economía no depende de una sola medida, sino que se construye a través de muchas decisiones: cómo se recluta, cómo se promueve, cómo se remunera, cómo se distribuyen las responsabilidades de cuidado y qué tan posible es proyectar una trayectoria profesional en el tiempo.

Cuando las mujeres pueden desarrollar sus capacidades y contribuir en condiciones justas, el efecto trasciende a la organización y se proyecta hacia la economía, la cultura y el futuro de Chile, concluye la consultora.

