

DF

DIARIO FINANCIERO®

SUPLEN-
MENTO

SANTIAGO DE CHILE
VIERNES 29 DE OCTUBRE DE 2021

LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN FEMENINA PARA EL CHILE DE HOY

MUJERES AVANZAN EN PARTICIPACIÓN Y DESTACA SU CLAVE EN LA ECONOMÍA

**Los pasos de
la minería para
incrementar la
inclusión**

PÁGS. 36-37

**Los desafíos en
energía para
apostar por el
talento femenino**

PÁG. 38

**Lo que falta
para impulsar la
presencia en alta
dirección**

PÁG. 44

IMPULSAMOS Y FORMAMOS AL TALENTO FEMENINO PARA INTEGRARSE A LA MINERÍA NACIONAL

Más de **500 mujeres** ya se capacitaron junto a nosotros en oficios no tradicionales para la industria minera. Seguimos comprometidos con la diversidad e inclusión como herramienta de desarrollo para las comunidades que nos rodean.

▶ LLÁMANOS AL
229 277 000

FINNING CAT

MESA NACIONAL MUJER Y MINERÍA

CÓMO AVANZA LA MESA PARA IMPULSAR LA INCLUSIÓN EN LA INDUSTRIA

La Mesa Mujer y Minería ha logrado promover compromisos, acuerdos y acciones en empresas y organizaciones para incentivar la participación laboral de la mujer. POR FRANCISCA ORELLANA



Importantes compromisos y prácticas han surgido al alero de la Mesa Mujer y Minería, instancia público-privada creada en 2018 por los ministerios de Minería y de la Mujer y la Equidad de Género, y que sumó a empresas, proveedores y gremios, entre otros.

“No podemos pensar en el futuro de la minería sin enfoque de género. En una industria de características tan masculinizadas es positivo abrir un espacio de diálogo para la equidad de género, ya que permite problematizar y atacar las brechas que impiden una participación igualitaria”, indica el subsecretario de Minería Edgar Blanco.

Es por eso, explica María

José Abud, subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, que en 2018 se lanzó la iniciativa para disminuir la brecha de participación que existe entre mujeres y hombres en el sector y convocar a las empresas, gremios y organizaciones para abordar

PUBLIRREPORTAJE

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Finning: comprometidos con la formación y desarrollo del talento femenino para la minería nacional

El distribuidor Caterpillar más grande del mundo aporta con programas de formación específicos para segmentos mecánicos, charlas y mentoría para mujeres líderes, entre otras importantes iniciativas.

Con casi 90 años en la venta, arriendo y entrega de repuestos y servicios para equipos y motores en diversas industrias, Finning se ha propuesto ser un aporte al desarrollo sostenible de las regiones donde se encuentra, como parte de su estrategia de responsabilidad social empresarial (RSE). En ese contexto, la inclusión femenina es un desafío importante. “Como industria y empresa estamos comprometidos con la formación y desarrollo del talento que requiere y que requerirá la minería, y esto necesita de la aceleración de programas y políticas que faciliten la incorporación de talento diverso y en particular, del talento femenino”, afirma Marco Berdichevsky, vicepresidente Recursos Humanos de Finning Sudamérica.

Para ello, la compañía avanza de forma colaborativa con el sector, tanto público como



privado, para generar una propuesta de valor atractiva para ese segmento históricamente ajeno a la industria minera. “Con esto hablamos de conciliación, equidad salarial, oportunidades de crecimiento y desarrollo de una cultura de respeto e inclusión, que atraiga y retenga a las mujeres a las industrias productivas, tanto en el segmento operativo como en el de liderazgo”, señala el ejecutivo.



Marco Berdichevsky, vicepresidente Recursos Humanos de Finning Sudamérica.



En esa misma línea, Finning se ha focalizado en aumentar el número de mujeres que optan por incorporarse a la industria. Para eso tiene un programa de charlas en centros educativos de formación técnico-profesional, donde aborda los sesgos en las opciones vocacionales, comparte testimonios reales de mujeres en la empresa y abre posibilidades para que se capaciten y

formen en los diferentes programas que la empresa tiene disponibles para la comunidad.

Además, Finning cuenta con programas de formación específicos para segmentos mecánicos (mantenimiento), donde actualmente la mujer tiene una presencia que bordea el 4%. A la fecha, ya se han formado y certificado 500 mujeres a nivel nacional en oficios técnico-mecánicos, en alianzas con centros de formación, entidades gubernamentales como SernamEG y de programas

de mujeres provenientes de las OMIL de las comunas donde operan. “Este mes que termina, por ejemplo, se graduaron 12 mujeres de uno de nuestros programas y 8 de ellas, ya se incorporaron a trabajar en Finning. También contamos con un programa de mentoría para mujeres líderes de nuestra compañía, apuntando a fortalecer nuestra estructura de liderazgo y de desarrollo de talento, con foco en las áreas de ventas y servicios”, concluye Marco Berdichevsky.

www.finning.com



los desafíos de manera integral y avanzar en conjunto hacia soluciones efectivas y sostenibles.

La evaluación del trabajo es más que positiva, ya que han surgido iniciativas como el Decálogo Minero por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la

Vida laboral, Familiar y Personal, "que ha servido como guía para orientar y enmarcar las acciones del sector", indica Blanco. También se elaboró el documento Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020: Buenas Prácticas de Género para el Sector, un banco

de buenas prácticas en materia de género de las instituciones que conforman la iniciativa.

"En 2021 suscribimos el compromiso por el aumento de la participación femenina en la industria minera, que contempla participar anualmente de la medición, guiándose por los indicadores propuestos en la Mesa, con el objeto de llevar un registro de los avances", destaca el subsecretario, y agrega que otras medidas son organizar paneles representativos, con al menos un 30% de participación de hombres o mujeres, evitando dejar a las mujeres en un rol únicamente de moderadora, e identificar posiciones masculinizadas para incorporar a más mujeres en ellas.

Maritza Henríquez, líder de Representación Minera de la Red Ingenieras de Minas (RIM), indica que la mesa se ha convertido en una instancia de compromisos de entes público-privados "en pos de las buenas prácticas laborales y una plataforma para levantar proyectos de alto impacto para las mujeres y la comunidad en los territorios vinculados con la industria minera".

Un dato no menor, dice, ya que la equidad de género y las buenas prácticas laborales son ejes transversales de la Política Nacional Minera 2050, y acota que la integración femenina requiere de

un compromiso público y privado, ya que "no solo hablamos de inserción de la mujer, sino también su retención en la industria y el encantar a otras, ya que es la red de contactos lo que requieren las mujeres para tener nuevas oportunidades laborales".

Rol estratégico

Los participantes de estas iniciativas valoran su rol estratégico. "Es la oportunidad de generar un trabajo colaborativo entre todos los actores que influyen en avanzar hacia una industria inclusiva con foco de género", destaca Marco Berdichevsky, vicepresidente de Recursos Humanos para Finning Sudamérica. Agrega que su principal aporte es que "hemos podido coincidir en la

construcción de acuerdos, acciones y prácticas para juntos abrir espacios, transitar en el cambio cultural y generar las condiciones para un ecosistema minero diverso que suma a su fuerza laboral el gran talento femenino disponible en el país".

Daniela Musalem, vicepresidente de Recursos Humanos de FLSmidth Sudamérica, explica que ha sido un espacio valioso porque avanzó en la estandarización de buenas prácticas y mediciones. "Es importante que la mesa continúe para crear alianzas que busquen incorporar nuevas mujeres a la industria y compartir esfuerzos para generar una cultura común que convierta a la industria en un rubro atractivo para las nuevas generaciones".

Si bien el subsecretario afirma que no existe todavía una definición de trabajo de cara a 2022, cree necesaria su continuidad.

Consuelo Fertilio, directora ejecutiva de Mujeres Ingenieras de Chile, destaca que el desafío está en seguir acortando las brechas: "debemos derribar el mito que cuando hablamos de equidad de género solo es en beneficio para las mujeres. Trabajar en aumentar la participación y enfocarnos en la conciliación, con foco en la corresponsabilidad, van de la mano y son un aporte para tener una mejor sociedad en su conjunto".

3
ANOS
CUMPLIÓ ESTA
INSTANCIA PARA
SUMAR A MÁS
MUJERES A LA
MINERÍA.

“Agradezco a las primeras mujeres que se atrevieron y que soportaron comentarios como '¿por qué minería si hay tantas otras cosas más femeninas?'. Gracias a ellas, que se atrevieron y demostraron ser un ejemplo de talento, hoy este es un rubro donde muchas tenemos espacio y voz.

CAMILA DOUROJEANNI
UX DESIGNER EN BHP / OPTION



OPTION

**LLEVAMOS EL TALENTO STARTUP
A LO PROFUNDO DE LA GRAN MINERÍA.**

WWW.OPTION.CL

Visítanos en nuestro stand de  expomin, frente a Codelco.

“LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL ES UNA OPORTUNIDAD PARA INCORPORAR MÁS MUJERES”

Para la representante en Chile del BID, Florencia Attademo-Hirt, la baja participación femenina supone oportunidades donde el sector público y privado deben captar, retener y promover el liderazgo de más mujeres en minería. POR CONSTANZA GARÍN LOBOS



“Los países mineros con más inclusión reportan 16-20% de participación. La oportunidad es potenciar a más mujeres y contribuir el desarrollo de la actividad”.

Según cifras a 2021 del Consejo Minero, la participación femenina en la industria es del 11,7%, números que han logrado aumentar a través de los años, pero que según Florencia Attademo-Hirt, gerente general de Países del Cono Sur y representante en Chile del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es un desafío que el sector atraviesa no solo en Chile, sino a nivel global. “Algunos de los países mineros con mayor inclusión de género apenas reportan

un 16-20% de participación, por lo que existe una enorme oportunidad de potenciar a más mujeres y para contribuir al desarrollo de la actividad”, apunta.

Las leyes y políticas juegan un rol crítico en esfuerzos por nivelar la cancha y donde las mujeres pueden competir en igualdad de condiciones. Aquí también son clave los esfuerzos de las empresas y las agencias de gobierno, desaca Attademo-Hirt, para captar, retener y promover el liderazgo de más mujeres, abordar

obstáculos y desincentivos -como la violencia laboral- “y tomar medidas para eliminarlos y mitigar su impacto”.

En este sentido, la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), una iniciativa del BID con el Foro Económico Mundial y la Agencia Francesa de Desarrollo, es un ejemplo de cómo promover el cambio cultural. “Chile fue el primer país de la región en impulsar la IPG, una iniciativa que trabaja junto con las empresas para identificar sus brechas y definir un plan

de acción para cerrarlas, tanto en temas de participación laboral, liderazgo femenino, corresponsabilidad, y violencia de género”, explica la ejecutiva.

Oportunidades

“La transformación digital se presenta como una gran oportunidad para subir a más mujeres y jóvenes al tren laboral en todos los campos, pero muy especialmente en el sector minero”, dice Florencia Attademo-Hirt, apuntando que se trata de una industria que ha invertido mucho capital en automatizar y digitalizar sus procesos. Sin embargo, “en el pasado, esta conversación estaba llena de estereotipos para justificar la baja participación como los viajes a zonas inhóspitas, lejos de la familia, que se requería cierta condición física”, añade, mencionando que con la digitalización, este argumento queda invalidado.

Ahora se debe trabajar en el rezago de las mujeres en habilidades digitales y carreras STEM, pues podría limitar sus oportunidades en sectores de alta productividad, advierte la ejecutiva. Algo que “refuerza la brecha salarial de género a favor de los hombres”, dice. Por eso es necesario incentivar la formación digital a temprana edad y fortalecer las competencias de los docentes.

PUBLIRREPORTAJE

El Abra incorpora mujeres operadoras de equipos móviles en proyecto Sulfolix II

A través del programa de aprendices, por primera vez 7 trabajadoras pertenecientes a las comunidades aledañas a su faena se están capacitando en el manejo de rodillos, bulldozers y retroexcavadoras.

Como parte de las diversas iniciativas con las que cuenta Minera El Abra, filial de Freeport-McMoRan, en el contexto de su certificación en la NCh3262 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por primera vez se incorporaron 7 mujeres como operadoras de equipos móviles. Éstas ingresaron a la compañía a través del Programa de Aprendices 2021 y están apoyando en la labor de movimiento de tierra necesario para el desarrollo del proyecto Sulfolix II, manipulando equipos como rodillos, bulldozers y retroexcavadoras.

Sandra Condori Berna, quien en septiembre pasado partió su proceso de capacitación como operadora de equipos móviles, destacó que: “me encanta el tema maquinaria, igual



Jennifer Burgos, una de las 7 aprendices de operadora en equipos móviles.

porque las mujeres que vienen por primera vez se asustan, pero ahora no hay tanta diferencia, así que es importante la igualdad”.

Actualmente, hay un 13% de dotación femenina en El Abra, equivalente a 145 trabajadoras, y entre las medidas que han fomentado el aumento

de esta cifra son las capacitaciones a mujeres sin experiencia en manejo de maquinaria, en seguridad minera y en cómo enfrentarse a una entrevista laboral. Sumado a esto, se revisan periódicamente los descriptores de cargo para que tanto mujeres como hombres puedan cumplir con los requisitos de postulación y en el proceso de reclutamiento siempre se cuenta con al menos una mujer en el panel de entrevistas, para evitar los sesgos de género.

Respecto de la incorporación de mujeres en esta industria, Ivonne Alcaíno, operadora de equipos móviles, señaló que “yo tengo experiencia en trabajar en minería, soy soldadora de oficio y trabajé muchos años en reparación de los equipos. Me he dado cuenta de que el hombre está más adaptado para que la mujer se integre a la minería y eso es muy importante,

www.elabra.cl

ORIENTADOS A UNA MINERÍA CON EQUIDAD DE GÉNERO

Con el propósito de aportar en la incorporación de mujeres en la minería, El Abra cuenta con la certificación en la Norma Chilena 3262, de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta norma promueve medidas concretas orientadas a la corresponsabilidad, la igualdad de género y un cambio cultural que involucra a todos los trabajadores y trabajadoras.

El Abra fue la primera minera privada en certificarse con esta norma y permitió que recibieran este año el Sello Iguala-Conciliación entregado por el SernamEG. Actualmente la empresa cuenta con 13% de dotación femenina y el 31% de las contrataciones este año ha sido de mujeres.

PUBLIRREPORTAJE

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN MINERÍA:

SQM cuenta con un 18% de mujeres y supera el promedio nacional de la industria

Alcanzar la equidad de género a través de acciones concretas, promoviendo una mayor participación y permanencia de mujeres es uno de los ejes centrales para SQM, ya que para la compañía la formación de equipos heterogéneos y diversos aportan a lograr la excelencia de la organización.

La equidad de género es un compromiso con la sostenibilidad y un valor organizacional que busca agregar valor a la sociedad. Por esto SQM implementa estrategias para atraer mujeres al mercado laboral, promoverlas y hacerse cargo de su desarrollo en la organización.

Esto ha permitido alcanzar a la fecha un 18% participación femenina con más de mil mujeres que integran la compañía, superando el promedio de la industria a nivel nacional y pese a al escenario actual, donde el Informe Especial COVID-19 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), advierte un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral y condiciones laborales para la mujer en toda la región.

Bárbara Blümel, Subgerente de Personas



de SQM señala que: “el aumento de la participación femenina en nuestra organización responde a diversas acciones como implementar talleres de empleabilidad en las comunidades aledañas a nuestras operaciones, incorporar mujeres al Programa de Aprendices en áreas

de operación y mantención, incentivar el ingreso de practicantes que posteriormente podrían ser trabajadoras de la compañía. A esto, se suma charlas a liceos para incentivar a los estudiantes de carreras relacionadas a minería”.

Entre dichas acciones destaca el Programa



Más de mil mujeres son parte de SQM, quienes alcanzan un 18% de participación femenina, cifra que supera el promedio nacional de la industria.

En 2022 el programa Aprendices debutó con una alta participación femenina en nuestras faenas Nueva Victoria y en la Planta Química de Litio Carmen.

Aprendices, que en su séptima edición debutó en la Planta de Química de Litio Carmen en la Región de Antofagasta, con una participación de 40 personas, de las cuales un 36% son mujeres, quienes se sumarán a áreas operacionales para afrontar nuevos desafíos como la puesta en marcha de una nueva línea productiva de la Planta de Hidróxido de Litio, en noviembre de este año. Ante el éxito del programa en la faena, recientemente anunciamos una segunda convocatoria.

El programa este año también se implementa por primera vez en la Faena de Yodo de Nueva Victoria en la Región de Tarapacá, convocando a jóvenes de localidades cercanas a la operación como Pozo Almonte, Alto Hospicio e Iquique, con 16 jóvenes de las cuales 6 son mujeres.



Somos una compañía diversa y multidisciplinaria, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades y nacionalidades que aportan sus capacidades al desarrollo global de la compañía.

Hoy contamos con un 18% de participación femenina, cifra que supera el promedio nacional de la minería. De ellas, un 30% se desempeña en cargos de supervisión liderando equipos compuestos mayoritariamente por hombres.



SQM presente en industrias estratégicas para el desarrollo Humano.

Solo el 11,7% de la fuerza laboral de la industria es mujer, lo que abre enormes desafíos para lograr una equidad de género.

POR FRANCISCA ORELLANA

Aunque avanza, la participación femenina alcanza hoy solo a un 11,7% de la fuerza laboral de la minería, según los datos preliminares del Estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030, del Consejo de Competencias Mineras (CCM). La cifra representa un desafío mayor para la industria que se ha propuesto llegar a una representatividad femenina en cargos directivos de 35% para los próximos 29 años, en el marco de la Política Nacional Minería 2050.

“La industria pierde un potencial y capital humano tremendo, desaprovechando la oportunidad de generar ambientes de trabajo inclusivos, que aportan

también en términos de productividad, innovación y nuevos liderazgos”, afirma el subsecretario de Minería, Edgar Blanco.

María José Abud, subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, agrega se habla no solo de aumentar el ingreso de mujeres, sino que “exista una equidad laboral al interior de la empresa y eso requiere un cambio cultural y abordar desafíos que aún persisten, tales como la brecha salarial, el desarrollo e igualdad de oportunidades y las barreras culturales”.

Para Paola Huenuman, líder de Proyectos y cofundadora de la Red Ingenieras de Minas de Chile (RIM Chile), el sector debería permitir a todos aportar y participar en igualdad de opor-



**SOMOS LÍDERES
EN GESTIÓN INTEGRAL
DE RESIDUOS INDUSTRIALES**

“Somos un socio estratégico confiable que agrega valor a la Industria mediante servicios orientados a garantizar la continuidad operacional de nuestros clientes, a través de altos estándares de seguridad, calidad, eficiencia y la diversidad de nuestro equipo humano”.



www.kdmindustrial.cl ■ info@kdmindustrial.cl ■ +569 9463 4829

PUBLIRREPORTAJE



Yeimy Rojas, primera mujer certificada para operar equipos Supersucker y Hurracaine en Chile.

KDM INDUSTRIAL

Inclusión y paridad de género como valor estratégico



La empresa líder en soluciones ambientales integrales, cuenta con planes de paridad, equidad y reclutamiento inclusivo. Además, ya tiene a la primera operadora certificada en operación de camiones de alto vacío.

Tras una década de experiencia en su actividad, como socio estratégico en el desarrollo sustentable de la Industria, KDM Industrial tiene un alto nivel de compromiso con la inclusión femenina. De hecho, el 50% de su gerencia está ocupada por mujeres, quienes lideran las áreas de Operación, Abastecimiento y Recursos Humanos. “Es fácil quedarse en el mundo administrativo; más complejo es la inclusión en la operación, pero nos hemos comprometido por un equipo de trabajo diverso como valor estratégico de la compañía”, indica Manuel Opazo, gerente general de KDM Industrial.

KDM Industrial es una empresa de servicios, reconocida por sus personas, su capacidad de innovación y de adecuarse a los nuevos tiempos. En ese contexto, ha desplegado planes de paridad y equidad, también de reclutamiento

inclusivo y de promoción de la dotación femenina para trabajo en terreno. “En el último año hemos crecido y llevado a cabo una transformación importante, un cambio cultural. Tuvimos que levantar lo que no había, como baños o salas de cambio para mujeres”, comenta Marcela Gómez, gerente de RRHH de KDM Industrial.

Para KDM Industrial el compromiso de promover la incorporación de mujeres y generar equidad de género enriquece a la organización y es un aporte relevante a la industria minera. Con esa visión, y entre otras iniciativas, la empresa está generando con la Seremi de Antofagasta una plataforma de incorporación concreta para capacitar, producir experiencia y luego poder integrar a estas mujeres a la compañía.

<https://kdmindustrial.cl/>

LOS PASOS DE LA INDUSTRIA PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN FEMENINA

tunidades. Aunque hay avances, cree que "se debe seguir trabajando para lograr una industria más inclusiva, especialmente en los cargos de liderazgo".

Consuelo Fertilio, directora ejecutiva de Mujeres Ingenieras de Chile, acota que, "desde 2019 a 2021 las supervisoras pasaron del 7% a casi el 10%, en jefaturas mejoró del 7,5% al 15,8% y en directoras, desde el 14,5% al 16,8%. Son avances, pero sin duda queremos acelerar el cierre de brechas".

Los mayores avances y en poco tiempo se ven en la minería

a gran escala, indica Carolina Eterovic, directora de Mujeres Empresarias, pero hay estancamiento en las posiciones que ocupan las mujeres, que es donde hay sobredemanda, "y están menos en rubros donde se proyecta la mayor demanda a futuro".

De hecho, el informe del CCM indica que el 13,7% de las mujeres se ubica en actividades profesionales, seguido de operadoras con un 7,9%, supervisoras con un 6,3%, mientras que solo un 3% labora en mantenimiento.

"Nos enfrentamos a una minería 4.0, mucho más tecnologizada,

que demanda nuevas capacidades, abre oportunidades para la incorporación de la mujer", dice Marco Berdichevsky, vicepresidente de recursos humanos para Finning Sudamérica. Hablar de equidad salarial, políticas y programas de conciliación laboral y familiar es clave, dice, y cuenta que la firma que tiene una agenda de inclusión y ha capacitado a 500 mujeres en oficios técnicos.

Mayor capacitación

El impulso de una Mesa Nacional Mujer y Minería para mejorar las condiciones laborales ha sido

un motor importante de incentivos. También hay certificaciones como la Norma Chilena 3262 y programas propios de privados.

Desde Freeport-McMoRan Inc, afirman que Minera El Abra fue la primera mina privada en lograr la certificación, lo cual implicó un cambio cultural interno muy importante y adaptar los espacios como salas de cambio o indumentarias para que se desempeñen seguras en faena: "Es un aporte real para impulsar la especialización de mujeres de comunidades locales y mejorar la empleabilidad de la zona".

La certificación también la tiene SQM, comenta Bárbara Blümel, subgerente de Personas de la firma, que posee un 18% de dotación femenina. "Tenemos casos de mujeres que comienzan en cargos de media responsabilidad y han llegado a altos cargos ejecutivos. También las hemos incorporado en áreas de Mantenimiento y Operación de las faenas, que antes eran liderados solo por

hombres", dice.

Abordar la educación es clave, promoviendo las carreras "principalmente ligadas a la formación de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) y retomar los escenarios que se vieron mermados a raíz de la pandemia del Covid-19", dice Daniela Musalem, vicepresidente de Recursos Humanos FLSmidth Sudamérica. Fernando Oliver, cofundador y CEO de Option y de Startups Latam, agrega que una base escolar ligada a STEM "al crecer se reflejará en que más mujeres opten por carreras universitarias vinculadas a la industria minera".

Urge generar redes en el sector, afirma Marcela Paz Gómez, gerente de Recursos Humanos de Kdm Industrial.cl, ya que se suele decir que no hay mujeres en el mercado. "Si no hay, preparémoslas, generamos alianzas con las instituciones educativas, abramos las puertas para que puedan ganar experiencia", enfatiza.

12,2%

ES LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EMPRESAS MINERAS EN 2021.

PUBLIRREPORTAJE

FLSmidth potencia su política de diversidad y equidad de género

Acercar la industria minera a las futuras mujeres técnicas y profesionales es una de las apuestas de la compañía.

FLSmidth, líderes en soluciones de productividad sustentable para la industria minera y del cemento, ha establecido como pilar estratégico impulsar la equidad de género en la minería, convencidos de que, con equipos de trabajo diversos y ricos en capacidades y talento, es posible elevar el desempeño de la industria.

En línea con los objetivos globales de diversidad establecidos por la firma, Sudamérica impulsa la superación de los estereotipos de género en la minería con diversos planes de desarrollo.

En este sentido, FLSmidth ha implementado diversos cursos en el país acercando el proceso del cobre a los colegios y liceos.

Este año la compañía logró el hito de designar las primeras 10 mujeres mantenedoras mecánicas al sitio de uno de sus principales clientes. "Las mujeres



Daniela Musalem Y., vicepresidenta CANA-CL de Recursos Humanos Sudamérica.

representan una ventaja competitiva para el negocio minero, y en esta senda estamos trabajando", afirma Daniela Musalem, vicepresidenta de Recursos Humanos para Sudamérica de FLSmidth.

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

ENERGÍA + MUJER

LOS DESAFÍOS DEL SECTOR ENERGÍA PARA APOSTAR POR EL TALENTO FEMENINO

Hoy existe un alto compromiso público-privado con el desafío de avanzar hacia una transición energética cada vez más diversa e inclusiva", comenta el ministro de Energía Juan Carlos Jobet.

De ello dan cuenta las acciones y avances que han podido lograr con el plan público-privado "Energía +Mujer", que se encuentra en su segundo año de implementación y está conformado por 66 adherentes, entre empresas, gremios e instituciones del sector. Ellos han realizado en conjunto más de 850 acciones: algunos reforzaron medidas programáticas de alcance inmediato, como la conciliación y la corresponsabilidad, en respuesta a la pandemia, mientras que otros iniciaron medidas estructurales, como acortar la brecha salarial o incluir más mujeres en los cargos de jefatura.

A juicio de María Trinidad Castro, directora ejecutiva de

La industria energética debe seguir trabajando de manera sostenida para atacar las brechas que afectan la trayectoria laboral femenina, en lo que el plan público-privado "Energía +Mujer" está marcando avances importantes. POR RITA NUÑEZ

World Energy Council - WEC Chile, este plan "ha sido muy importante en su rol de reunir a diversas organizaciones y voluntades en este gran desafío de sumar más mujeres en nuestro sector".

Y pese a que la iniciativa es no vinculante, "los avances son enormes", dice Mónica Gazmuri, gerente general de la Asociación Nacional de Empresas de Eficiencia Energética (Anesco). "Ha logrado permear y crear compromiso con acciones, talleres, buenas prácticas, una feria laboral al año, la firma de un manifiesto que permite que cada empresa adscrita pueda ir transitando", añade.

Visiones diferentes

Hoy, solo un 23% de mujeres for-

ma parte de la industria energética en Chile y para María Trinidad Castro, "los desafíos futuros son tan radicales que se requiere de una multiplicidad de talentos. Si seguimos mirando los problemas de la misma manera, difícilmente encontraremos soluciones distintas. En el WEC creemos que en la diversidad de miradas está la riqueza y por eso promovemos con fuerza la inclusión de mujeres en la industria".

El sector necesita adaptarse a los cambios tecnológicos y al cambio climático. "Es una gran tarea y es tan estratégica que no puede no incluir al 50% de la población con su visión y aporte en la búsqueda de soluciones", considera Gazmuri, quien destaca el rol de las mujeres en los avan-

ces y el relacionamiento con el territorio y comunidades.

Desde un punto de vista más económico, "si la incorporación de más mujeres puede aumentar el PIB entre 15% y 20%, y existen estudios que muestran mayor innovación, participación de mercado, aumento de reputación, entre otros atributos; el sector energía es tan relevante para la economía del país -segundo con más inversión después de minería-, con mayor razón las mujeres deben potenciarlo y hacerse parte de este desarrollo", añade la gerente general de Anesco.

Brechas persistentes

Por ello, es necesario seguir abordando las principales brechas y desafíos. Según el "Estudio Diagnóstico de Sesgos Inconscientes en el Sector Eléctrico", hoy son: la baja cantidad de mujeres eléctricas (egresadas/tituladas), la falta de infraestructura apropiada para acogerlas, la escasez de planes de sucesión

adecuados, las resistencias al cambio, y los sesgos presentes en jefaturas y tomadores de decisión. Asimismo, "se logró identificar otras barreras de tipo sociales como el castigo a la maternidad y a las mujeres en edad fértil, el menoscabo a sus habilidades, y el machismo", cuenta Jobet.

Castro agrega que es necesario empujar y visibilizar a mujeres que estén en condiciones de tomar cargos de liderazgo y formar parte de la generación de recambio. "Tenemos que partir con la educación y formación de mujeres a edad temprana en etapa escolar y universitaria donde encontramos una enorme brecha entre hombres y mujeres", afirma la ejecutiva de WEC Chile.

Mónica Gazmuri suma otras buenas prácticas para multiplicar, como que las empresas den las condiciones para que hombres y mujeres cumplan sus labores profesionales y de familia. "Sería muy bueno también contar con una remuneración fija, clara y transparente cuando se ofrezca un puesto de trabajo basado en el cargo y no se discrimine por sexo", agrega.



Equipo mixto de supervisión del Proyecto Sol del Desierto, junto a representantes de la SEREMI de Antofagasta. Para ser parte de nuestra diversidad, contáctanos a recruiting@atlasren.com

Energía Limpia e Inclusiva

www.AtlasRenewableEnergy.com

EL RETO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Aunque a través de Energía +Mujer la industria ha ido adoptando recomendaciones en esta área, después de la pandemia se ha vuelto cada vez más necesario seguir avanzando en ella. POR RITA NÚÑEZ

Equilibrar la vida laboral con la personal y familiar de sus colaboradores es un desafío de todas las industrias, la energética incluida. Para la directora ejecutiva de World Energy Council - WEC Chile, María Trinidad Castro, hay múltiples avances, pero aún queda mucho por recorrer, sobre todo después de la pandemia, que produjo un quiebre radical entre el trabajo y la vida personal.

Pese a ello, Castro cree que el gran legado del Covid es que "existe un nuevo contexto de

asequibilidad y justicia social. No se trata de gastar más recursos económicos, sino de preguntar cómo podemos hacer mejor las cosas y cómo podemos equilibrar de mejor manera el sistema que tenemos hoy con las necesidades futuras".

A juicio de Mónica Gazmuri, gerente general de la Asocia-

ción Nacional de Empresas de Eficiencia Energética (Anesco Chile), la industria se ha abierto a estos temas y trabaja a la par con la mesa Energía +Mujer. "En esta instancia se han adoptado un sinnúmero de recomendaciones de la ONU y otras organizaciones expertas en la temática como Comunidad Mujer, MTalent, Moms,

con las cuales toda la industria ha ido avanzando en la incorporación de más mujeres, mejorando los criterios de empleabilidad e intermediación, conciliación, entre otras materias", especifica Gazmuri.

Por ejemplo, Anesco Chile alentó a sus socios a suscribir el manifiesto para ir mejorando las condiciones laborales, así como el ingreso de más mujeres. Además, han ido incorporando la conciliación "en términos de

mejorar los horarios, responsabilidades compartidas entre padres y 'premiar' a los padres para que ejerzan sus derechos frente al nacimiento de sus hijos, entre otras cosas", agrega.

Liderazgo más que regulación

Si bien hoy el país cuenta con la NCh3262:2012: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que apunta a una certificación en la materia, esta parece no ser una tendencia, a juicio de Gazmuri, dado que "implica mayor disponibilidad de recursos que no todas las empresas tienen. Sin embargo, algunas han hecho el esfuerzo y están muy alineadas en poder ser también un buen proveedor para otras grandes compañías, donde también esperan que su cadena de productos y servicios estén ejerciendo las mismas conductas".

Para María Trinidad Castro, pese a que las legislaciones y normativas son importantes para establecer marcos comunes para una sana convivencia, "en el World Energy Council creemos que los reales cambios y modificaciones de comportamiento no dependen exclusivamente de las regulaciones: el cambio real viene dado por los liderazgos de las personas y cómo ellos movilizan a las organizaciones".

PUBLIRREPORTAJE

DURANTE 2021:

El 46% de las contrataciones anuales de Mainstream Renewable Power ha correspondido a mujeres

Entre 2019 y 2021, a pesar de la pandemia y las dificultades del mercado laboral, la compañía aumentó la contratación de mujeres en un 17%. Las postulantes manifestaron su interés en conciliar la vida personal y laboral, condiciones fomentadas por la compañía a través de nuevas políticas.

Según el informe "Women in Work Index" (año 2021) de la consultora PwC, Chile es el país de la OCDE que más retrocedió en indicadores laborales femeninos producto del Covid-19. En este escenario, Mainstream Renewable Power redobló sus esfuerzos por sumar mujeres a su dotación, en una industria donde la fuerza laboral femenina ha sido históricamente baja, y que hoy alcanza el 23%. La compañía de capitales irlandeses y noruegos destaca por la búsqueda de candidatas para asegurar la postulación de mujeres en cada uno de los procesos de selección.

"Durante la pandemia observamos un incremento de un 14% de postulantes mujeres interesadas en trabajar en nuestra compañía. En su mayoría, ellas manifestaron dicho interés debido a la flexibilidad laboral para conciliar su vida personal y desarrollo laboral que encuentran acá. Y también, sin duda, por trabajar en una empresa sostenible desde el corazón de su negocio", indica Juan Carlos Calderón, ejecutivo de Recursos Humanos de Mainstream Renewable Power.

Hoy el 37% del equipo de Mainstream en Chile es integrado por mujeres, promedio mayor al de la industria y que la compañía espera que siga creciendo.

Paola Salas
Construction Site Manager
Ingresó a Mainstream en agosto de 2021



"Desde que conocí la empresa, vi que existe una particular visión de la integración femenina, me llamó la atención la equidad de oportunidades para participar en los procesos de selección, lo que creo permite valorar las competencias por sobre el género".

Yileen Berna
Ejecutiva Senior de Relaciones Comunitarias
Ingresó a Mainstream en mayo de 2021



"Postulé a Mainstream porque me habían comentado que acá realmente la vida laboral y familiar eran compatibles, y efectivamente esa ha sido mi experiencia. No me veo en la necesidad de sacrificar mi tiempo en familia, y me puedo organizar autónomamente para realizar un trabajo eficiente".

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

Este 2021, en Mainstream Renewable Power, el 46% de nuestras contrataciones han sido mujeres.



Lograr la paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones de organismos públicos y privados del sector energía a 2040 es una de las metas que se ha propuesto el biministro Juan Carlos Jobet para el sector energético. POR RITA NÚÑEZ

La nueva Política Energética Nacional lanzada hace pocos días plantea tres grandes propósitos: que Chile sea protagonista de la ambición climática, que la energía mejore la calidad de vida de los chilenos y que, a través de la energía, se genere una nueva identidad productiva para Chile.

“Para ello nos hemos propuesto desafiantes medidas que cumplir al 2030, 2040 y 2050, entre las que destacan que las energías renovables aporten el 80% a 2030 en generación eléctrica y el 100% a 2050; la generación de 100 mil nuevos empleos en energía a 2030; 70% de reducción de contaminación por material particulado 2,5 por calefacción a 2050; 100% de leña seca en todos los centros urbanos a 2030, y el desarrollo de la electromovilidad y del mercado del hidrógeno verde”, comenta el ministro de Energía, Juan Carlos Jobet.



“EL SECTOR PRIVADO HA APOSTADO POR EL TALENTO DE LAS MUJERES”

En este contexto, invitaron a las mujeres a sumarse a todas las oportunidades que les ofrece el sector energético, tanto para el mejoramiento de su calidad de vida, como para su desarrollo laboral. Adicionalmente, “en materia de igualdad, nos hemos propuesto lograr la paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones de organismos públicos y privados del sector energía al 2040”, precisa la autoridad.

Jobet también comenta sobre

la primera Mesa Público-Privada en Energía para abordar las barreras y brechas del sector, cuyo primer plan público-privado “Energía +Mujer” fue lanzado en 2020. “Nuestra meta es sumar el ODS 5: Igualdad de Género, de las Naciones Unidas al año 2030, continuar con la implementación del plan público-privado y seguir sumando a más actores del sector a esta iniciativa”, da cuenta Jobet.

El rol de los actores privados es relevante y el interés de ellos ha sido creciente en el tiempo, llegando a abordar este desafío de manera importante por muchos de ellos, a juicio del ministro, quien también destaca que, pese a que el plan es de carácter voluntario, en 2020 “los adherentes pusieron foco en estrategias de diversidad e inclusión, trabajando tanto al interior de sus organizaciones como para el sector energético, en general”.

A ello se suma que los gremios y sus asociados han confiado en los liderazgos femeninos, y en los tres últimos años, por primera vez se ve a mujeres en cargos directivos de las asociaciones más relevantes de esta industria. “Este solo hecho demuestra cómo el sector privado ha tomado este desafío como propio, y ha apostado por el talento de las mujeres”, afirma.

PUBLIRREPORTAJE

Atlas Renewable Energy potencia el desarrollo integral de sus trabajadoras con innovador programa “She Leads”

Un programa pionero en inclusión y liderazgo femenino se implementó en todas las oficinas de Atlas Renewable Energy, empresa líder en energías renovables. Se trata de “She Leads”, una instancia innovadora que busca formar y potenciar habilidades de liderazgo para las mujeres de Atlas, con charlas y capacitaciones que colaboren a su crecimiento personal y laboral.

Atlas Renewable Energy implementó una importante iniciativa, denominada “She Leads”, en la que participó el 50% de las mujeres de la compañía, quienes aprendieron estilos de liderazgo, empoderamiento, autoestima y sororidad.

Marcela Pizzi, Head of People de la compañía, señala que “la promoción de la equidad y la mujer de nuestra compañía, son pilares fundamentales en nuestra organización”.

A esto se suma el ciclo de conversatorios “Mujeres con Energía”, realizado junto a las Seremis de Energía y de la Mujer de Antofagasta, y la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, que capacitó a 40 trabajadoras del proyecto Sol del Desierto en empoderamiento, estilo de vida y temas de salud.

En la construcción de la planta un 20% de la fuerza laboral fue femenina, es decir, más de 100 trabajadoras se desempeñaron en super-



En Atlas, la promoción de la equidad y la mujer al interior de la organización son pilares fundamentales.

visión, seguridad y salud, medio ambiente y montaje mecánico, entre otros.

Javier Palacios, ESG Manager para Chile y Uruguay de Atlas Renewable Energy, explica que “la mujer está tomando un gran protagonismo en el desarrollo y construcción de este tipo de proyectos”.

www.AtlasRenewableEnergy.com

PUBLIRREPORTAJE

SOLUCIONES INNOVADORAS EN EL MERCADO ENERGÉTICO

Grupo IMELSA impulsa inclusión femenina desde la visibilización de las competencias diferenciadas de las mujeres en el mercado energético

Está comprobado que la incorporación de mujeres en diferentes funciones trae beneficios para el crecimiento de las organizaciones. Para Grupo IMELSA las mujeres tienen competencias que son claves en el mercado energético, puesto que contribuyen con una mirada inclusiva y sostenible.

Hace un año que esta compañía del mercado energético participa del Programa Energía + Mujer, liderado por el Ministerio de Energía, con resultados muy positivos, como que, por primera vez, un proyecto de construcción de una planta de generación cuenta con un 30% de mujeres en su dotación. A esto se agrega el diseño de una Política de Inclusión, Diversidad y Equidad y la realización de talleres de sesgos inconscientes, con una alta participación y buena receptividad de parte de los hombres.

“Todas estas acciones han generado un cambio. Hemos demostrado que se puede impulsar la participación de mujeres, sin forzar nada”, comenta Jocelyn Ann Black, gerente Comercial y Corporativo del Grupo IMELSA.



La inclusión conlleva importantes beneficios.

Asimismo, la firma incorporó a dos representantes mujeres en el World Energy Council Chile (WEC) y una de ellas es parte de la nueva generación del Programa Women in Energy, plataforma de diálogo entre líderes del ámbito público, privado y academia.

Rosa María Villagra, gerente general de Grupo IMELSA, agrega y concluye: “Participamos activamente en diversas

instancias y alianzas institucionales, como la Feria Laboral de Energía + Mujer. También impulsamos de forma interna la participación de mujeres a través de mesas de trabajo con el fin de involucrarlas aún más, empoderarlas y generar en conjunto nuevas propuestas”.

www.grupoimelsa.cl

Schneider Electric

“Una empresa que potencia la inclusión y la diversidad”

La empresa, líder en automatización y gestión de energía, trabaja fuertemente en la diversidad, inclusión y equidad, sumando a personas de todos los estilos de vida.

Para Schneider Electric, la diversidad, inclusión y equidad de género son muy importantes en la cultura de empresa que fomenta. La compañía ha puesto énfasis en esto desde hace muchos años, siendo pioneros en esta área. Es más, en términos de equidad de género ya se ha progresado en la representación femenina en puestos Gerenciales y en el Comité Ejecutivo.

“El equilibrio de género es parte integral de la forma en que la compañía hace negocios y se ha convertido en una prioridad comercial. Potenciamos la formación femenina, con iniciativas como el Liderazgo en la construcción de una cultura de lugar de trabajo inclusiva: empoderar a las mujeres a través de sus políticas y prácticas globales, además de invertir en la formación profesional de las mujeres a través del programa de formación y espíritu empresarial de acceso a la energía de la empresa”, señala Aline Paulino, directora de Recursos Humanos de Schneider Electric Chile.

Además, la empresa ha recibido varios reconocimientos en este ámbito, como ser incluida en el Índice de Igualdad de Género (GEL) de Bloomberg 2021 por cuarto año consecutivo y el Premio WEPs Chile, entregado por el Programa Win-Win, alianza estratégica entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea.

La inclusión femenina para Schneider Electric ha sido un gran desafío y todos los esfuerzos realizados tienen como foco fomentar e impulsar el rol femenino en una industria que históricamente ha sido liderada por hombres. “Todos los avances que se han logrado son motivo de orgullo para la empresa, ya que representan que vamos por un buen camino en este ámbito, que las buenas prácticas han tenido frutos y eso motiva a seguir adelante, promoviendo políticas pioneras en temas de inclusión de las mujeres”, explica Aline Paulino.

Proyecciones

Si bien, la empresa ha progresado en



“En Schneider Electric, el 54% de las contrataciones son mujeres. Procuramos que cada terna finalista de candidatos tenga al menos una mujer y promovemos el pago equitativo sin importar el género”, señala Aline Paulino, directora de Recursos Humanos de Schneider Electric Chile.

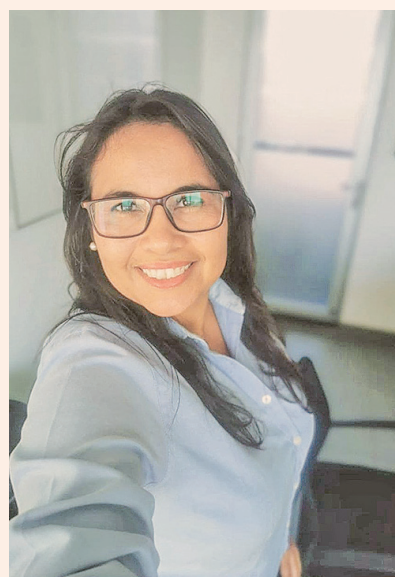


Elizabeth Herrera, Gerente de Canales.

la representación femenina en la Gerencia y en el Comité Ejecutivo, el objetivo de Schneider Electric es tener, para 2025, mujeres que representen el 50% de todas las nuevas contrataciones, el 40% de los gerentes de primera línea y el 30% de la alta dirección de la compañía.

Asimismo, dentro de las proyecciones de la empresa está seguir fomentando las distintas iniciativas en términos de inclusión femenina, tales como:

- Empoderar a las mujeres a través de



Cecilia Corrales, Especialista en Ventas de Servicios.



Deisy Torres, Jefa de Proyecto.

sus políticas y prácticas globales. A finales de 2019, la Política Global de Licencia Familiar y el Marco Global de Equidad Salarial se comenzaron a implementar en todos los países, cubriendo al 99% de sus empleados. Con su Política de Flexibilidad en el Trabajo, actualizada recientemente, la filosofía de Schneider Electric sobre nuevas formas de trabajar para individuos y equipos en la “nueva normalidad”, contribuye a una cultura más ágil, inclusiva, empoderadora y de confianza.

Testimonios

•“Puedo decir que Schneider Electric Chile es una empresa que valora y potencia a las mujeres. Tienes opciones de movilidad y de desarrollar tu carrera, compatibilizando vida personal y familiar. Tenemos una gran oportunidad de ponerle un sello femenino a un rubro normalmente masculino. Podemos dar ideas innovadoras y cambiar el mundo de la ingeniería tradicional. Las mujeres somos capaces de hacer lo que nos proponemos”, Elizabeth Herrera, Gerente de Canales.

•“La mujer, en un rubro marcado por tanto tiempo con la presencia masculina, también aporta con trabajo más colaborativo, contenedor de situaciones complejas, participativo y donde la opinión es escuchada y respetada por todos. Las mujeres somos capaces de demostrar liderazgo en todo momento y lugar. Schneider Electric Chile se destaca porque no muestra diferencias entre hombres y mujeres, las oportunidades de crecimiento están disponibles para todos quienes queremos alcanzarlas”, Deisy Torres, Jefa de Proyecto.

•“Es una empresa totalmente inclusiva en todo sentido y la igualdad es parte del día a día; sin duda el recurso humano es lo más importante y así lo he sentido en estos años que llevo siendo parte de Schneider Electric Chile. Se vive el trabajo en equipo y la colaboración constante entre todos los colegas, ser parte del área de servicios ha sido muy gratificante para mí y sin duda lo sería para cualquiera que quiera ser parte de este gran equipo humano”, Cecilia Corrales, Especialista en Ventas de Servicios.

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

• Invertir en la formación profesional de las mujeres a través del programa de formación y espíritu empresarial de acceso a la energía de la empresa.

• Liderazgo en la construcción de una cultura de lugar de trabajo inclusiva y promoción de la igualdad de género como Campeona de ONU Mujeres HeForShe IMPACT 10x10x10 y 100% de compromiso por parte de la directora ejecutiva y presidentes de país con los Principios de Empoderamiento de ONU Mujeres.

EL ESFUERZO DEL SECTOR PRIVADO POR LA INCORPORACIÓN FEMENINA

Solo el 23% de los trabajadores del sector energético son mujeres. Frente a este desafío, las empresas han tomado este número para transformarlo e impulsar medidas para motivar su participación en un sector que ha estado marcado a través de los años por su presencia masculina. A continuación, cuatro empresas del área detallan sus estrategias, donde destacan las capacitaciones, salarios equitativos y la búsqueda de mujeres cuando en los procesos de selección solo hay hombres. **POR CONSTANZA GARÍN LOBOS**



Grupo Imelsa apuesta por inclusión, diversidad y equidad

Para no quedarse solo en inclusión y diversidad, Grupo Imelsa impulsó una política llamada Inclusión&Diversidad&Equidad, que plasma la importancia y el interés de la firma por la participación femenina en una compañía que históricamente ha sido masculina. También han ajustado los procesos de reclutamiento y selección para asegurarse que dentro de los candidatos siempre haya mujeres. “Trabajamos por fomentar nuevos liderazgos femeninos, entregándoles a su cargo iniciativas y proyectos para que se empoderen y aprendan a confiar en sus enormes capacidades”, dice Rosa María Villagra, gerente general de Grupo Imelsa. En cuanto a los resultados de estas iniciativas Villagra las evalúa positivamente, pues ha generado el empoderamiento necesario “para que las mujeres empujen con su energía los desafíos del mercado eléctrico”.

Atlas Renewable Energy cuenta con 40% de representatividad

Atlas Renewable Energy tiene una ambiciosa agenda de género que, más allá de impulsar una política inclusiva y proactiva, también ha formulado procesos innovadores como beneficios para potenciar la empleabilidad femenina y facilitar la corresponsabilidad parental de ambos géneros. “Esto se ha traducido en que hoy podamos contar con un 40% de representatividad femenina a nivel corporativo”, destaca Marcela Pizzi, Head of People de la firma. Asimismo, cuentan con programas como She Leads el que, según Pizzi, busca potenciar las habilidades de liderazgo a través de charlas y capacitaciones. Por otro lado, y gracias a “Somos parte de la misma energía”, casi mil mujeres han recibido cursos en construcción civil, carpintería, salud y seguridad, montaje de módulos, electricidad, “en todas las comunidades donde Atlas actualmente está construyendo sus plantas solares en Brasil, México y Chile”.

Schneider Electric y su cultura ágil, inclusiva y empoderada

Licencia Familiar, que cubre al 99% de sus empleados, y el Marco Global de Equidad Salarial son algunas de las iniciativas que ha implementado Schneider Electric, alcanzando el 99% de la fuerza laboral total, lo que ha ayudado a contribuir “a una cultura más ágil, inclusiva, empoderadora y de confianza”, dice Aline Paulino, directora de Recursos Humanos de la firma. Esto, sumado a sus políticas y prácticas globales, ha llevado a la firma a lograr que el 54% de contrataciones nuevas sean mujeres. Además, “cada terna de candidatos a un puesto debe contar, al menos, con una mujer entre sus prospectos. Todo esto, sin contar por supuesto con el pago equitativo entre hombres y mujeres dentro de la empresa”, añade Paulino. Hacia el futuro, la compañía espera llegar al 50% de mujeres en todas las contrataciones para 2025.

Mainstream Renewable Power: procesos de selección diversos

Dentro de las medidas por impulsar la participación femenina, Mainstream Renewable Power se ha enfocado en la etapa de reclutamiento, donde se preocupan que haya mujeres entre los candidatos y, si no hay postulantes, salen a buscarlas al mercado. Otro punto importante es que durante el proceso de entrevistas “velamos por que siempre entre los evaluadores haya una mujer, de esta manera certificamos la diversidad de opiniones a la hora de tomar la decisión acerca de a quién contratar”, dicen desde recursos humanos de la compañía. Adicionalmente, la firma participa de actividades con otras empresas para promover la diversidad de género, incluyendo el programa de Energía +Mujer del Ministerio de Energía. Con todo, acotan que las candidatas que participan de sus procesos destacan la flexibilidad laboral que ofrece la compañía, “lo que permite equilibrar su desarrollo profesional y personal”.

Statkraft Chile:

Rompiendo estereotipos con inclusión y equidad de género para el desarrollo de la industria eléctrica

Esta compañía dedicada al desarrollo de proyectos de energía 100% renovables y sin emisiones, tiene entre sus ejes centrales el generar y promover condiciones para que las mujeres se desarrollen a nivel empresarial, y poder generar impacto en propiciar miradas más diversas y conectadas con la sociedad.

Statkraft Chile opera en nuestro país hace siete años, motivada por el propósito de contribuir al desarrollo de las energías 100% limpias y renovables, como una vía concreta para enfrentar el desafío que impone el cambio climático. Sin embargo, la historia de la compañía multinacional, data desde 1895. Actualmente presentes en 18 países, ha asumido como rol fundamental esencial, fomentar una cultura que capitalice la diversidad de las personas. Desde un enfoque de derechos humanos, la firma siente un profundo compromiso y respeto por quienes son parte de ella, validando sus ideas y miradas. Es así como Statkraft, forma parte del programa Energía + Mujer, impulsado por el Ministerio de Energía, gremios y empresas líderes de la industria energética, iniciativa que busca aumentar la participación de mujeres en el sector.

Ejemplo del compromiso de Statkraft con el rol de la mujer, es Yocelin Andrade, quien forma parte del equipo de operadores de Roboshoot (equipo robotizado Alpha 30) para el proyecto central hidroeléctrica Los Lagos, de Statkraft Chile. El equipo cumple turnos de 14 por 14 días, y en cada jornada se internan en el túnel del proyecto, para operar la máquina proyectora de shotcrete y revestir con hormigón las paredes del túnel. Yocelyn es la única mujer certificada para maniobrar esta maquinaria que comúnmente ha sido manejada por hombres, realidad que cambió gracias a la inclusión y la diversidad. "Mis compañeros de trabajo me recibieron muy bien, son amables y respetuosos; la realidad aquí (Los Lagos) ha sido muy buena, con las jefaturas, compañeros, todos por igual, para mis colegas es muy grato estar con una compañera, se hace el ambiente mucho más agradable, me lo han dicho y me lo han demostrado", señala Yocelin Andrade.

La operadora es madre de tres hijos, quienes fueron su principal motivación para especializarse en esta técnica y trabajar tanto en proyectos energéticos como mineros. Respecto a la diversidad e inclusión, Yocelyn describe que, "falta avanzar en esta materia. Es difícil aún en un mundo como este, en otras partes la mujer aún no puede entrar al túnel y se cree que el trabajo es muy pesado para nosotras, pero se están



Yocelin Andrade junto a su equipo de trabajo.



Yocelin Andrade, quien forma parte del equipo de operadores de Roboshoot (equipo robotizado Alpha 30) para el proyecto central hidroeléctrica Los Lagos, de Statkraft Chile.

abriendo puertas y las empresas le están dando la posibilidad a las mujeres de tomar terreno y de poder demostrar que sí se puede", indica la especialista.

En la actualidad, doce mujeres son parte de la fuerza laboral que participa de la construcción de la central hidroeléctrica en

el río Pilmaiquén. El proyecto supera el 50% de avance en la ejecución de las obras y una vez que entre en operación comercial, contará con una potencia instalada de 52 MW, energía que será inyectada al Sistema Eléctrico Nacional (SEN).

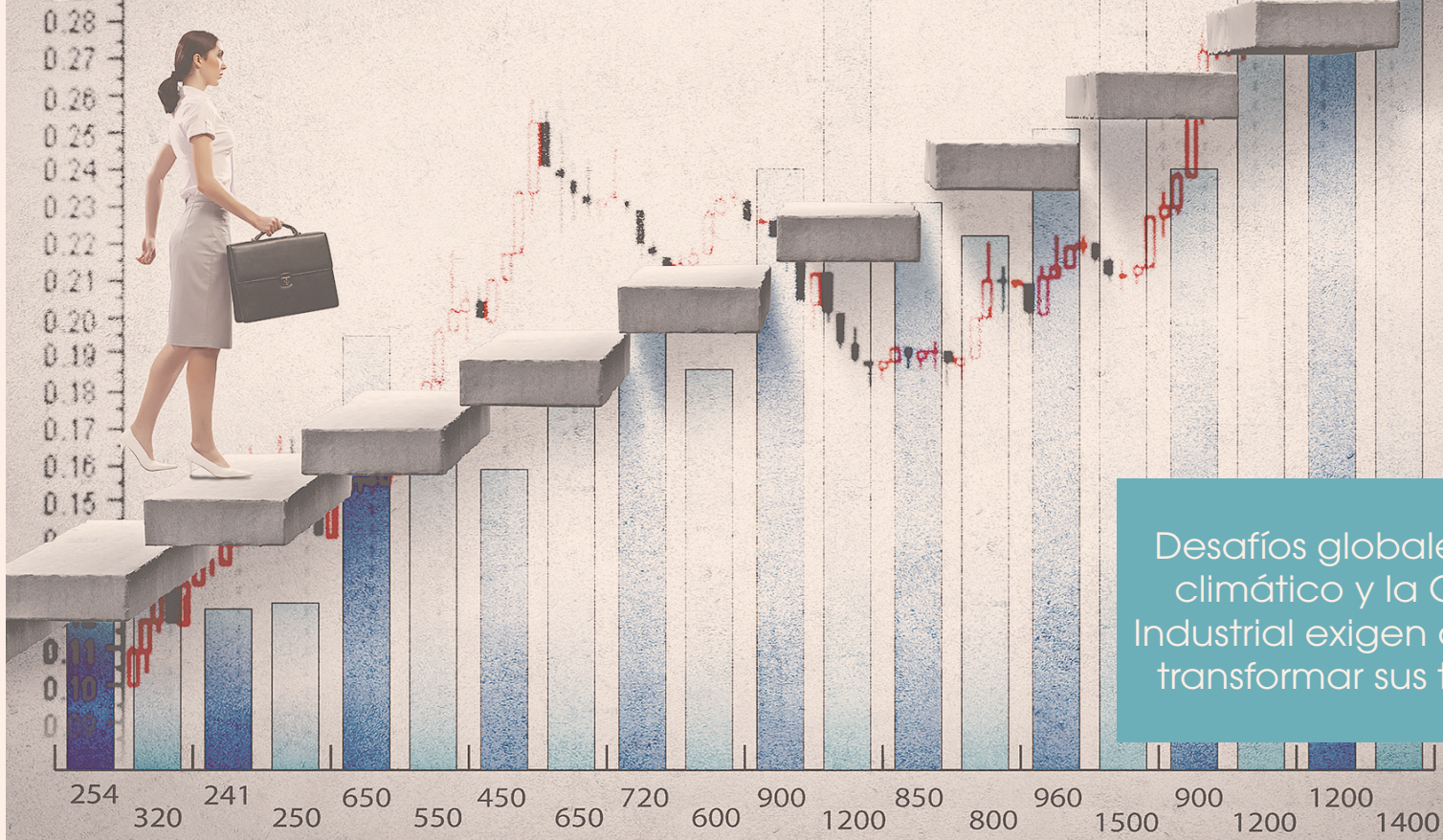
La equidad y la inclusión, son parte de los retos que imponen el desarrollo de la generación de energía y, en particular, la construcción de proyectos, campo tradicionalmente cubierto por hombres. De allí que la cultura que promueve Statkraft, busca impulsar la innovación, comprender mejor el entorno donde está presente, entender mejor a sus clientes y establecer lazos sólidos con la comunidad. Para la compañía, la diversidad es un activo muy valioso en un contexto en que los desafíos para las empresas son cada vez más adaptativos y de largo plazo. En la misma línea, refuerza en sus equipos la responsabilidad conjunta del cuidado, el necesario equilibrio entre trabajo y familia, y la cero tolerancia a la discriminación o al acoso, ya que de esta forma puede incorporar los mejores talentos.

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

Mujeres presentes en Proyecto central hidroeléctrica Los Lagos

Son muchas las personas que son parte de esta iniciativa de energía renovable, hombres, mujeres, profesionales de diferentes nacionalidades, que hablan distintos idiomas y con experiencia igualmente variada. La diversidad está presente en esta iniciativa y es reflejo de lo que Statkraft ha definido para desarrollar su negocio. Una de ellas es Carolina Sanhueza, traductora e intérprete del proyecto Los Lagos, y una de las mujeres que son parte de esta obra. "Las mujeres agregamos valor a los proyectos de un modo distinto, somos buenas tomando decisiones en crisis, somos eficaces en la integración de los equipos, ya que solemos tener un estilo de liderazgo más participativo y, además, nos adaptamos con rapidez a los cambios. La suma de estas aptitudes hace que seamos una piedra angular en los proyectos y organizaciones. En Statkraft somos un grupo diverso y no sólo en términos de género, lo que da espacio a una inteligencia colectiva evolucionada, a una forma más eficiente de resolver problemas y al desarrollo de negocios más sostenibles, mejorando los resultados de la empresa" señala Carolina.

ALTA DIRECCIÓN, RECTORIAS Y EQUIDAD DE GÉNERO



Desafíos globales como el cambio climático y la Cuarta Revolución Industrial exigen a las organizaciones transformar sus tipos de liderazgos.

EL CAMINO POR AVANZAR EN LA PROMOCIÓN DE MUJERES EN ALTOS CARGOS

Solo un 9,4% es la participación femenina en los directorios de las empresas IPSA en Chile.

Según las expertas, esta situación reduce el potencial de crecimiento de las empresas al no aprovechar la mitad del talento que existe en el país. POR CONSTANZA GARÍN LOBOS

Equipos conformados y dirigidos con diversidad de género –pero también de disciplinas, culturas, edades y procedencias diversas– son capaces de resolver los problemas de forma más eficiente, creativa y ágil, dice Carolina Martínez, presidenta de REDMAD.

Estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) demuestran que las mujeres son un 8% más productivas que los hombres, por lo que “eliminar las brechas de género aumentaría la productividad de la actividad científica en siete puntos porcentuales”,

cifra que también se puede extrapolar a otras actividades. Según los mismos estudios, “como región estamos perdiendo casi 10% de ingreso per cápita porque las mujeres no participan más activamente liderando empresas”, subraya Martínez.

En cifras, la participación femenina en directorios de empresas IPSA en Chile llega a solo un 9,4%, según Mujeres Empresarias (ME) y más allá de la gravedad para las perspectivas en equidad, la falta de mujeres en puestos de responsabilidad reduce el potencial de crecimiento de las empresas y

los países al no aprovechar el talento de la mitad de las personas disponibles. “Es entonces un tema de sostenibilidad país”, apunta Martínez, agregando que esto es muy relevante en la actualidad, pues es necesario abordar los desafíos del futuro, con el talento, las capacidades y los conocimientos de todas las personas.

Para Carolina Eterovic, directora de ME, esta situación es responsabilidad de las compañías que no han tomado medidas para resolver esta problemática. Para avanzar, dice que falta perspectiva a largo plazo acerca de las propias fortalezas laborales, es decir, “hay que pensar no solo en las competencias personales, sino también en cómo eso es visto desde afuera. La promoción de una determinada forma puede hacer que el talento no pase desapercibido”.

En definitiva, comunicar apropiadamente las fortalezas puede ayudar a superar los obstáculos que deben sortear muchas mujeres con talento en la alta dirección. “Con eso, lograremos tarde o temprano fomentar la creación de un ecosistema de talentos femeninos en desarrollo en las empresas”, acota Eterovic.

No bajar los brazos

En los últimos tres años, el rol de las mujeres en la alta direc-

ción ha mostrado avances, pero aún el país está lejos de lograr la paridad. Tras la última renovación de directorios, llevada a cabo en abril de este año, se definieron 36 mujeres como directoras de un total de 255 asientos. Es decir, un 14%. “Esto representa un progreso respecto al año 2015, cuando apenas un 5,4% de los directorios de las empresas estaban conformados por mujeres”, dice Carolina Martínez, de REDMAD, pero advierte que aún queda mucho por avanzar.

Lo que lleva este tema hacia otro aspecto fundamental: la disponibilidad de información. “Para poder avanzar en diversidad e inclusión es imprescindible contar con estadísticas oficiales y la sociodemografía de las empresas (su sector, actividad, ubicación, entre otras cosas), lo que permite comprender el estado real de la situación y cuáles son las brechas que hay que afrontar”, señala.

En ese sentido, la ejecutiva valora iniciativas como la actualización de los criterios de reportabilidad que está realizando la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), “lo que permite transparentar y mejorar la disponibilidad de la información, un asunto relevante”.

Marcar la diferencia

Los retos globales relacionados al cambio climático y la Cuarta Revolución Industrial, así como los desafíos locales, exigen que las organizaciones transformen sus tipos de liderazgos. En estos nuevos tiempos hay que administrar muchas variables, analiza Carolina Martínez. Para lograr esto, ella cree que es necesario tener equipos que tomen decisiones desde distintos ángulos, con una mirada más holística y, para eso, se necesitan personas diversas, talentos distintos en género, edad y experiencias profesionales.

Algo que justamente es lo que propone el modelo de liderazgo inclusivo de REDMAD, que la ejecutiva dice que hace énfasis en tres habilidades: convencimiento de que la diversidad es un valor que asegura el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, capacidad de trabajar con equipos, y por último, capacidad de influir y sumar a otros. “En todos estos aspectos, las mujeres tienen muchísimo que aportar como líderes y gestoras de cambio”, concluye.

“VAMOS ELIMINANDO BARRERAS QUE IMPIDEN QUE LAS MUJERES LLEGUEMOS A PUESTOS DE LIDERAZGO”

El Ministerio de la Mujer ha trabajado en una serie de acciones que buscan transformar las organizaciones para que más mujeres puedan ocupar cargos directivos, detalla la ministra del ramo, Mónica Zalaquett. POR FABIOLA ROMO



En 2019, se creó el Registro de Mujeres para Directorios, iniciativa que el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se ha encargado de fortalecer, buscando aumentar la participación de mujeres en posiciones de alta responsabilidad.

Y es que, de esta manera, se busca terminar con lo que la secretaria de la cartera, Mónica Zalaquett, denomina “piso pegajoso, techo de cristal o escalera rota”. Al mismo tiempo, el gobierno ha impulsado el Consejo por

la Diversidad en las Empresas, una alianza público-privada nacida para visibilizar y promover a las integrantes de este registro.

“El Registro cuenta con más de 600 mujeres con los talentos y competencias necesarias para integrar los gobiernos corporativos. Adicionalmente, creamos el Reporte de Indicadores de Género en las empresas en Chile en conjunto con ChileMujeres y la CME, que sistematiza la información en materia de participación femenina y brecha salarial de más de 450 empresas en

Chile. Este reporte es un importante avance para visibilizar los resultados de las organizaciones y los desafíos que aún están pendientes”, explica la ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Mónica Zalaquett.

Además, el ministerio está incentivando que más organizaciones se sumen a la Certificación en la Norma Chilena 3262, que apunta a una mejor conciliación de hombres y mujeres en su vida laboral, personal y familiar. “De ese modo, vamos eliminando barreras que impiden que las mujeres lleguemos a pue-

tos de liderazgo. En la misma línea, como Ministerio estamos liderando la Iniciativa Paridad de Género (IPG), que ya suma más de 110 empresas adaptando sus estructuras y políticas organizacionales para avanzar en equidad laboral”, comenta la ministra.

Según la secretaria de Estado, cuando las empresas cuentan con mujeres en cargos directivos dan un paso firme en el camino al cambio de los patrones culturales que, por siglos, han postergado a la mujer invisibilizando sus ca-

pacidades y su potencial. “Hoy, estamos ante una sociedad que exige mucho más y para dar respuesta a las distintas demandas de ciudadanos/as y consumidores es necesario construir soluciones integrales. Para ello se requiere captar y retener los mejores talentos y competencias, los cuales no tienen género y están distribuidos en toda la población. No podemos seguir en la senda del crecimiento sin incorporar el talento y las habilidades del 51% de nuestra población”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE

UNILEVER:

El compromiso de promover la participación efectiva de las mujeres en el mundo laboral

La multinacional ha implementado una serie de medidas y protocolos de selección, tales como la obligación de contar siempre con hombres y mujeres en cada proceso. Además, ha impulsado programas para la contratación femenina en las áreas donde, históricamente, se ha visto mayor presencia masculina, así como también programas de mentoring y liderazgo sin discriminación de género.



Tanto la diversidad como la inclusión son dos temas que se han instalado con fuerza en todos los ámbitos de la sociedad en los últimos años. Uno de ellos son las organizaciones, donde varias de estas vienen trabajando hace un tiempo en planes y metas para ayudar a construir una sociedad más equitativa e inclusiva.

El camino de la equidad de género es un recorrido que Unilever comenzó a trazar hace

años, y que se ha convertido en parte de su estrategia del negocio, con el convencimiento de que las organizaciones más diversas son también más exitosas. Por lo mismo, la compañía considera como responsabilidad el compartir aquellas prácticas que pueden contribuir a una sociedad más equitativa y diversa.

“Nos hemos trazado objetivos concretos para ayudar a las mujeres, con metas como

empoderar a al menos 5 millones de mujeres, promover su seguridad y brindarles acceso a herramientas para su capacitación. Todo esto, sumado al compromiso de llegar al 50% de mujeres en posiciones de liderazgo al interior de la compañía antes de 2020, que nos enorgullece mucho”, señala la gerente general de Unilever Chile, Nuria Hernández.

Para ello, se han implementado una serie de medidas y protocolos de selección, tales como la obligación de contar con hombres y mujeres en cada proceso y la capacitación de los colaboradores en la eliminación de sesgos inconscientes. Además, se han impulsado programas específicos para la contratación femenina en las áreas donde, históricamente, se ha visto mayor presencia masculina, así como también programas de mentoring y liderazgo sin discriminación de género.

La flexibilidad horaria y la opción de teletrabajo (previo a la pandemia) son otros de los beneficios que han impulsado tanto para hombres como para mujeres, con el fin de asegurar igualdad de condiciones sin importar el género. Esto, sumado a una serie de medidas para madres y padres, como la extensión de la licencia parental para hombres, el pago completo del sueldo durante el pre y postnatal, el regreso paulatino de las mujeres al trabajo y convenios con salas cunas, entre otros.

Este compromiso atraviesa toda la cadena de valor, siendo las marcas las principales aliadas con campañas enfocadas en diversas temáticas en torno a la mujer. El empoderamiento de las niñas, la lucha contra los estereotipos y el concepto de “belleza real” son solo algunos ejemplos de las acciones realizadas. Además, Unilever busca que los proveedores reflejen también este compromiso, por lo que hoy trabaja para ampliar sus oportunidades en la materia.

<https://www.unilever-southlatam.com/>

MUJER Y CONSTRUCCIÓN

SECTOR ALLANA
EL CAMINO PARA
LA INTEGRACIÓN
FEMENINA

Aunque tradicionalmente la construcción ha sido una industria dominada por hombres, poco a poco las mujeres se han ido ganando su espacio, no solo en las faenas -donde ya se puede ver a algunas desempeñándose como albañiles, por ejemplo- sino también en cargos de alta gerencia. En la Cámara Chilena de la Construcción, la gerente general, Paula Urenda, asegura que se ha hecho un trabajo muy fuerte por impulsar la incorporación de las mujeres al sector.

En este ámbito, el primer paso fue la creación de la Comisión Mujeres en la Construcción, que diseñó una completa estrategia para contribuir al logro de este objetivo, tanto a nivel de las obras como en la alta dirección de las empresas y de la actividad gremial. "Entre las acciones que ha desarrollado destaca la conformación de la Mesa Mujer y Construcción en conjunto con los ministerios de la Mujer y Equidad de Género, Trabajo y Obras Públicas, con el objeto de implementar medidas concretas que fomenten la inclusión femenina", indica la ejecutiva.

Para esto, agrega, "se han realizado campañas promocionales, ferias laborales y se habilitó el portal www.mujeresenobra.cl para visibilizar las oportunidades que les ofrece

Desde la faena hasta la mesa en que se toman las grandes decisiones, las mujeres han ganado espacio en la industria de la construcción impulsando la productividad con sus habilidades y competencias.

POR FABIOLA ROMO

nuestra industria".

Gracias a este tipo de esfuerzos público-privados es que la participación de las mujeres en la industria de la construcción llega a 18%, cifra bastante mayor a la registrada en años anteriores.

Según Urenda, cada vez son más áreas en las que participan las mujeres. Por ejemplo, se están desarrollando en oficios y labores que eran históricamente realizadas por hombres. De hecho, ahora, se pueden ver jornaleras, maestras en terminaciones y pintoras, también en cargos administrativos.

Más participación

"Gracias a las capacitaciones son muchas las mujeres que han podido ir avanzando en su desarrollo laboral y es ahí donde vemos un espacio de crecimiento", afirma la gerente general de la CChC. Asimismo, la coordinadora de Sustentabilidad del programa de Corfo Construye2025, Alejandra Tapia, cree que existe un gran espacio para la incorporación laboral de la mujer en los distintos niveles de las obras,

"Todavía debemos trabajar fuertemente para disminuir la brecha salarial, ya que el salario promedio de los hombres que trabajan en obras es 17% mayor que el de las mujeres", detalla Paula Urenda, de la CChC.

especialidades y actividades. "Sin embargo, la construcción es un sector productivo en que, a diferencia de otros, es muy baja la participación de la mujer, por tanto requiere de iniciativas concretas para acelerar los cambios que se necesitan", indica.

En este contexto, Tapia valora los avances del Grupo de Trabajo Mujer, conformado por la CChC, y, desde el sector público, cree que es muy importante la iniciativa Sello Mujer Construcción del Minvu, a la espera de toma de razón por parte de Contraloría.

"Este sello se plantea en el marco del plan de reactivación económica impulsado por el gobierno, y la Agenda de Inclusión Minvu", explica. "Se trata de un distintivo inserto en el Certificado de Inscripción Vigente de los proveedores inscritos en los Registros Nacionales de Contratistas y/o Constructores de Vivienda Social, modalidad privada, contemplando todas las áreas y estamentos de la empresa (directivos, profesionales, técnicos, administrativos y mano de obra)", detalla la coordinadora de Sustentabilidad de Construye2025.

Los beneficios

Para Paula Urenda, de la CChC, el impacto de la incorporación de la mujer sobre la productividad del sector es clave.

"Gracias a nuestros socios sabemos que la incorporación de las mujeres a la industria ha sido una experiencia muy positiva. Entre otras cosas, destacan su dedicación, su capacidad de realizar un trabajo más detallado y de desempeñarse en distintos roles, su entusiasmo por participar en actividades de capacitación y perfeccionamiento y el mejoramiento que provocan en el clima laboral", afirma.

En cuanto a los desafíos, el más importante es el cambio cultural que significa la incorporación de mujeres a una industria históricamente integrada y liderada por hombres, lo que, en todo caso, ya está ocurriendo en forma acelerada.

"Ahora bien, todavía debemos trabajar fuertemente para disminuir la brecha salarial, ya que el salario promedio de los hombres que trabajan en obras es 17% mayor que el de las mujeres, fenómeno que también se repite en los niveles más altos de las empresas", detalla Urenda, y comenta que, para eso, están promoviendo su incorporación a programas de capacitación y de formación permanente.

CCHC ENFRENTA EL DESAFÍO DE AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR:

“En la Construcción sí hay Mujeres... y queremos más”

Históricamente en Chile, este rubro ha sido terreno de hombres. Cada vez más, las mujeres están aumentando su participación en esta actividad, que representa el 7% del PIB nacional. Desde hace años, un grupo de socias y socios de la CChC trabajan en mejorar la inclusión femenina en el sector. En agosto, se constituyó la Comisión Mujeres CChC que trabaja en torno a tres ejes: Mujeres en obra; Mujeres en el gremio; y Mujeres en Alta Dirección.

Un estudio realizado en julio de este año por la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), señala que la participación laboral de las mujeres en este sector alcanzó un 17,7%, marcando una importante tendencia al alza. A pesar de este avance, el desafío de la inclusión laboral de la mujer en toda la cadena de valor de esta industria es por cierto de gran envergadura. Y así lo enfrentan en la Cámara Chilena de la Construcción, CChC, que desde hace años trabajan en la inclusión femenina. En agosto, se constituyó la Comisión Mujeres CChC, instancia que recoge el camino recorrido por el grupo de trabajo que funcionaba desde julio de 2019, y que también implica darle una mayor importancia a la equidad de género en este rubro. “La creación de la Comisión Mujeres responde en gran parte a las definiciones de la Mesa Directiva y del Directorio, en cuanto a incorporar este tema como uno de los diez ejes estratégicos de la Cámara”, señala Nathalie Dubois, presidenta de la Comisión Mujeres de la Cámara Chilena de la Construcción.

En ese contexto, al alero de dicha Comisión, la CChC ha definido tres ejes de trabajo: Mujeres en obra; Mujeres en el gremio; y Mujeres en Alta Dirección.

El eje Mujeres en obra busca aumentar la participación femenina en las faenas, en distintos roles. “En esa línea, estamos finalizando el estudio de caracterización que nos va a entregar la data, que era muy escasa, para definir la estrategia que nos permita aumentar la presencia de mujeres en obra”, agrega Nathalie Dubois. Dentro de este eje, la Comisión Mujeres también está impulsando campañas de sensibilización a nivel nacional, con el propósito de reconocer y visibilizar a las mujeres que están actualmente trabajando en la construcción, y al mismo tiempo, para instalar el tema con más fuerza al interior de las empresas. “Para lograr aquello, asimismo, estamos desplegando mesas de trabajo en conjunto con el sector público y la comunidad. Las mujeres también se tienen que atrever y para apoyarlas en eso hay algo súper importante: la capacitación, de modo que el estándar de nuestra industria siga aumentando, como de hecho lo está haciendo,



Carolina Macan, presidenta del eje Mujer en obra de la Comisión, entrega reconocimiento a trabajadora de la empresa Oval.



Encarnación Canalejo, una de las fundadoras de la Comisión Mujeres de la CChC.



Vivian Modak traspasa presidencia de la Comisión a Nathalie Dubois.

con más tecnología y mejor infraestructura, con mejores y más seguras oportunidades para mujeres y hombres”, prosigue la presidenta de la Comisión Mujeres de la CChC.

Otro punto muy relevante, en el contexto de la alianza público-privada, ha sido la conformación de la Mesa “Mujer y Construcción”, iniciativa conjunta de la CChC y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que precisamente apunta a abrir nuevos espacios laborales para las mujeres en esta industria. “Esta instancia ha sido clave, para sentarnos como gremio a conversar con el sector público y la comunidad, porque este esfuerzo tiene que ser conjunto”, subraya Nathalie Dubois.

En ese marco, la presidenta de la Comisión, resalta la importancia de promover

a nivel país normativas que aporten a la equidad en la contratación entre hombres y mujeres, “como por ejemplo, la sala cuna universal, el postnatal extendido o aquellas medidas que disminuyan las brechas salariales entre hombres y mujeres en la construcción”.

El eje Mujeres en el gremio, en tanto, trabaja para aumentar la participación en todas las instancias de la Cámara, y en ese sentido, los avances son bastante auspiciosos. Mientras el año 2010 asumía la primera directora en la Cámara, en 2019 Paula Urenda asumió como la primera gerenta general de la asociación gremial, cargo que ocupa hasta hoy.

Hoy existen 26 Consejeras Nacionales, pasando esa representación desde 4,4%

Premio Mujer Construye, pionero en la industria

“Mujer Construye” es el primer reconocimiento a nivel nacional que se le hace a las mujeres en la industria de la construcción”, destaca Nathalie Dubois. Este premio nace por iniciativa de la CChC, en colaboración con la Fundación ChileMujeres, y busca destacar e impulsar la participación de mujeres dentro de la obra o centros de trabajo, así como visibilizar los talentos y el aporte femenino al sector. El premio reconoce historias de mujeres sobresalientes en la construcción y, por otra parte, busca visibilizar las buenas prácticas de inclusión laboral y desarrollo femenino, premiando iniciativas innovadoras de las empresas de la industria.

<https://cchc.cl/>

hace un año, a 8,8% en la actualidad; 1/3 de las CChC regionales está presididas por mujeres, el 50% de las mesas gremiales cuenta con presencia femenina y existe participación de mujeres en dos consejos y en las comisiones de Productividad e Infraestructura.

Pero el desafío de la inclusión laboral de las mujeres en la industria de la construcción también alcanza a los cargos de liderazgo en las empresas. A eso apunta precisamente el eje Mujeres en Alta Dirección, cuya tarea es identificar a ejecutivas de alta dirección de empresas socias, con el fin de atraerlas a la CChC, ofreciendo un espacio para construir redes y complementar sus competencias. En este ámbito, destaca el programa de formación de alto liderazgo junto a la Universidad Adolfo Ibáñez, donde están participando 143 mujeres desde Arica a Punta Arenas. Asimismo, la alianza con la Red de Mujeres en Alta Dirección (REDMad), es un hito relevante porque está permitiendo conectar experiencias entre mujeres profesional que ocupan estos cargos.

Sobre eso, Nathalie Dubois finaliza: “Estamos generando redes y nos hemos dado cuenta de que a todas nos pasa más o menos lo mismo, solo que falta que conversemos más y que compartamos nuestros sueños e inquietudes”.