

DF

DIARIO FINANCIERO®
SUPLEMENTO

Las dificultades
del rubro
energético para
llenar vacantes

PÁG. 48

Cómo atraer
más talento
femenino
al sector
financiero

PÁGS. 54 y 55

Tres mujeres
referentes
de industrias
masculinizadas

PÁG. 58

MUJER, EMPRESA E INDUSTRIA

IGUALDAD DE GÉNERO PARA UN FUTURO SOSTENIBLE



CON INTEGRACIÓN, JUNTOS HACEMOS
LA DIFERENCIA EN MINERÍA

Confiamos en ellas, por eso las queremos en nuestro equipo, y nos comprometemos a potenciar y reconocer su talento para la minería.

► LLÁMANOS AL 229 277 000



TU SOCIO DE CONFIANZA

FINNING CAT

EL IMPACTO DEL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN EL ECOSISTEMA LOCAL

Promovidos por ONU Mujeres y Pacto Global, los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres sirven para aunar criterios y potenciar la participación equitativa de ambos géneros en las empresas. Compañías de todos los rubros en Chile -y cada vez más de industrias masculinizadas- ya trabajan con ellos.

POR FRANCISCA ORELLANA

Más de 160 empresas y organizaciones en Chile han adherido a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS, por su sigla en inglés) que ONU Mujeres y Pacto Global impulsan desde 2010.

Se trata de siete principios transversales en el ámbito empresarial para promover las políticas y prácticas de gestión con enfoque de género, que actualmente integran una comunidad mundial de más de 7 mil empresas de diversos tamaños, y que en el país van desde microempresas a grandes multinacionales.

"Provienen de todos los sectores de la economía, con una creciente proporción proveniente de sectores e industrias masculinizadas, tales como el sector de energía, TICs, construcción y minería", destacan en ONU Mujeres.

Participar de esta iniciativa implica tener una hoja de ruta clara para cerrar las brechas de género en las empresas, permitiendo atraer y retener talento, "lo que se traduce en mejoras en la toma de decisiones, mayor innovación y rentabilidad del negocio", añaden.

Carla Rojas, directora académica del Diploma en Perspectiva de Género para la Gestión de Organizaciones (Unegocios FEN) de la Universidad de Chile, explica que los Principios WEPs son un marco de referencia para las empresas, porque "les muestra una ruta de navegación estratégica para que vean los aportes organizacionales y económicos que se logran con la incorporación de mujeres al mercado laboral".

Rojas destaca que hoy hay muchas firmas que quieren avanzar en equidad de género, y sin embargo, no saben cómo partir. O hacen acciones aisladas sin sistematizar estas iniciativas, lo que genera confusión. "Los principios abordan cada uno de los desafíos para las mujeres en las organizaciones y permiten ser un impulso para generar una cultura organizacional que promueva el cambio con enfoque de género", añade.

Para Daniela Saavedra, socia adjunta de People Advisory de EY, estos principios sirven para aunar criterios y potenciar la participación equitativa tanto de hombres como de mujeres en posiciones de liderazgo, toma de decisiones, remuneración, entre otros, "entregando un mayor lineamiento hacia dónde avanzar en temáticas de género".

El impacto no es solo en la empresa misma, sino también en su entorno, dicen en ONU Mujeres, ya que se incentiva "la inserción de mujeres proveedoras como parte de la cadena de suministro, impulsando así los negocios y em-

prendimientos de mujeres".

Participar de esta iniciativa implica tener una hoja de ruta clara para cerrar las brechas de género en las empresas, permitiendo atraer y retener talento.

Acelerar el impacto

Si bien la presencia de empresas chilenas es cada vez mayor, las especialistas indican que hay que avanzar más rápido, sobre todo porque la pandemia afectó fuerte el empleo femenino. Antes de la emergencia sanitaria, Chile tenía un 51% de participación laboral femenina y solo cinco de cada 10 mujeres en edad y condición trabajaban. Despues esto empeoró sustancialmente, bajando a 42%. Las mujeres representan el 95,7%

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

- 1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- 2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- 6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias.
- 7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

de las personas desocupadas o inactivas y que no buscan trabajo por razones de cuidado o responsabilidades familiares (según el INE), dice Rojas.

En ONU Mujeres advierten que se generó un retroceso de más de 18 años en la participación laboral femenina. Y el impacto no es solo laboral, sino también de calidad de vida. Saavedra dice que "fueron las que mayormente se vieron afectadas por la sobrecarga de las tareas del cuidado en el hogar, lo que relegó aún más su participación en el mercado y tuvieron que comenzar a compatibilizar las actividades domésticas con las laborales, generando esto un impacto negativo en la salud mental".

Esa labor es uno de los principales desafíos, puesto que es lo que limita sus oportunidades, su empoderamiento económico y el disfrute de sus derechos en igualdad de condiciones: "La urgencia que ya venía desde antes de la pandemia y que se agudizó con ella, es colocar en el centro de las respuestas la importancia de los cuidados, como parte fundamental de la sostenibilidad de la vida", dicen en ONU Mujeres.

Rojas acota que si no se resuelven temas de "corresponsabilidad en estas labores, se hace muy difícil lograr la equidad". Pero no solo eso: además, falta por avanzar en temas de brecha salarial o en el acceso a puestos de liderazgo.

IST, MÁS DE UNA DÉCADA TRABAJANDO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Para lograr equidad de género, no solo son necesarias la promoción y el desarrollo de habilidades y competencias, sino que quienes integran la sociedad colaboren y avancen en la misma dirección.

Was acciones y compromisos que IST ha construido en la última década dan cuenta de una voluntad genuina respecto a procesos tan importantes y transformadores como es la igualdad y equidad de género", resalta la gerenta de Cuidado y Desarrollo de IST, Tania Labbé. La compañía, que trabaja con más de 15 mil empresas y organizaciones -lo que se traduce en alrededor de medio millón de trabajadoras y trabajadores protegidos por la mutualidad- decidió, hace más de diez años, adoptar un enfoque de género, promoviendo y potenciando el liderazgo femenino, tanto con sus organizaciones adherentes como en su propio enfoque organizacional. El compromiso de IST en este sentido se basa en la convicción ética que supone valorar a todas y todos en sus complejidades, reconociendo las diferencias y los talentos de la diversidad de quienes lo conforman, comenta Labbé. A partir de ello, dice, es fundamental reconocer y valorar lo importante que es trabajar colectivamente en la construcción de conversaciones, interacciones y prácticas que promuevan y fomenten la igualdad de oportunidades, la diversidad, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que constituyen principios esenciales de la gestión de personas y sus prácticas laborales.

Abriendo caminos

Desde IST destacan que han sido pioneros en aplicar una visión de género



en su trabajo, desarrollando programas de aprendizaje y coaching con enfoque de género, como los programas "Liderazgo femenino en las organizaciones" y "Mujeres, liderazgo y participación", e incluir perspectiva de género en programas emblemáticos como "Liderazgo y coaching para la alta gerencia" y "Competencia conversacional para la supervisión", que ofrecen herramientas y espacios de reflexión y sensibilización a todos los participantes y de los que, hasta ahora, han participado más 50 mil personas.

Además, desde 2015 que IST entrega el reconocimiento "Liderazgo Femenino en las Organizaciones", cuyo fin es reconocer a mujeres destacadas y líderes en sus rubros, que promueven, desde su quehacer, la participación de mujeres y la equidad de género. La astrónoma María Teresa Ruiz; la científica Paulina Aldunce; la exministra del Servicio Nacional de la Mujer Laura Albornoz, y la psicóloga e investigadora Susana Bloch, son algunas de las mujeres que han recibido este reconocimiento.

Pandemia, el desafío

Este enfoque llevó a IST a desarrollar un conjunto de acciones orientadas especialmente a mujeres durante la emergencia sanitaria, pues fueron ellas



quienes más sufrieron las consecuencias de la pandemia. "Las mujeres no solo se hicieron responsables de la mayoría de las tareas asociadas a la crianza y cuidado de niñas y niños y personas mayores, además muchas perdieron sus empleos y sus principales fuentes de ingresos", explica Labbé. Para disminuir y aliviar estas vulnerabilidades, IST realizó talleres, charlas y atenciones de capacitación, acompañando y guiando a sus organizaciones adherentes y a sus trabajadores y trabajadoras en la definición de una cultura organizacional que fomente la corresponsabilidad y conciliación de la

"Las acciones y compromisos que IST ha construido en la última década dan cuenta de una voluntad genuina respecto a procesos tan importantes y transformadores como es la igualdad y equidad de género", señala la gerenta de Cuidado y Desarrollo de IST, Tania Labbé.

vida laboral, personal y familiar. Más allá de esta situación, el compromiso de IST con la equidad de género también se materializa en prácticas y políticas internas.

La Política de Equidad de Género y Diversidad de la firma, cuyo cumplimiento es responsabilidad tanto de la administración como de todas las personas que la conforman, se desglosa en diez principios clave que buscan disminuir la brecha de género, promover la diversidad en todos los procesos y niveles de la organización, garantizar condiciones de trabajo seguras, impulsar una cultura inclusiva y erradicar cualquier práctica discriminatoria al interior de IST y extender esta visión hacia sus proveedores, aliados estratégicos y adherentes.

Colaboración internacional

Parte de las estrategias de IST en estas temáticas es la participación activa en diversas alianzas y programas internacionales, entre los que sobresale el Principio para el Empoderamiento de las Mujeres (Principios WEPS), promovido por ONU Mujeres en alianza con Pacto Mundial, al cual IST adhirió en 2019, comprometiéndose con el conjunto de buenas prácticas empresariales que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión.

También forma parte del programa Win Win de ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo principal es promover la igualdad de género en el sector empresarial, enmarcando las acciones y estrategias en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

"Esperamos que otras empresas se unan en este camino y se transformen en actores clave, apoyando estos espacios que buscan avanzar en la construcción de una sociedad más justa para todas y todos", concluye Labbé.

Diario Financiero
<https://www.df.cl>

Web
<https://ist.cl/>



MÁS MUJERES EN INDUSTRIAS “MASCULINIZADAS”: UN DESAFÍO QUE INTERPELA A LA EDUCACIÓN

Cada vez son más las mujeres líderes en industrias clave para el país como la minería, la energía y la construcción. Pero todavía existe una brecha significativa en el porcentaje que ocupa cargos directivos en sectores que históricamente han contado con una mayor participación masculina.

En Chile, el 47% de las empresas no cuentan con mujeres en sus directorios, aun cuando las que reportan mayor presencia femenina tienen un resultado operacional y una rentabilidad del 55% y del 15% mayor, según un sondeo de McKinsey & Company.

Para Bárbara Stengel, vicedecan-

La colaboración público-privada y un rol activo de la academia son fundamentales para aumentar la presencia femenina en industrias clave para el país, como la minería.

na de Gestión y Vinculación con el Medio de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI), existen varios factores que inciden en esta realidad. “Uno de ellos es que solo un 22%

de quienes ingresan a una carrera STEM en Chile son mujeres y a nivel mundial, solo un 35%. En ese sentido, es clave generar acciones que potencien el ingreso femenino a estas carreras”, señala.

Stengel dice que incluso en la UAI es un tema. Ahí, el 30% de quienes ingresan a Ingeniería son mujeres y en las especialidades que ofrecen como informática o mecánica solo se inscriben menos del 15%. “Nuestro próximo desafío es aumentar esta última tasa y lograr como facultad un ingreso de 35% de mujeres en los próximos años”, añade.

El sector minero es uno de los afectados. Verónica Fincheira,



PARIDAD DE GÉNERO EN ALTOS CARGOS PARA 2030

Más del 45% de los colaboradores de Merck en Chile son mujeres

“Estamos comprometidos en crear un ámbito inclusivo y diverso, en el cual la mujer en un rol de liderazgo, aporte un valor que nos enriquezca como compañía”, dice Juan Cruz Álvarez García, Managing Director y General Manager Healthcare de Merck Chile.

La diversidad de sus colaboradores enriquece a la empresa, donde es clave fomentar el empoderamiento femenino. De hecho, Merck es la primera compañía alemana que cotiza en la mesa de Frankfurt, dirigida por una mujer: Belén Garijo, CEO global.

La firma de más de 350 años, tiene una estrategia de diversidad e inclusión, donde uno de sus principales objetivos es aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo y ofrecer mejores oportunidades, buscando acortar la brecha de género.

Entre sus logros destacan la iniciativa Healthy Women, Healthy Economies y el programa WIL, “Mujeres en Liderazgo”.

En Chile, su política apunta a reducir



Alcanzar 30% de diversidad étnica en puestos de liderazgo es otro reto, cuenta Juan Cruz Álvarez García.

la brecha de género; sus procesos de selección se hacen sin sesgo de género y entrega un postnatal masculino a largo plazo. Desde 2019 está adscrita a los Principios WEPs de ONU Mujeres y tiene a dos personas certificándose como Gestores de Diversidad e Inclusión para cumplir con la nueva ley 21.275.

MERCK

PUBLIREPORTAJE

PREMIO “IMPULSO MUJERES REFERENTES”:

12 empresas reciben reconocimiento por visibilizar el talento de sus colaboradoras

El premio será entregado en noviembre por la Fundación Inspiring Girls Chile.

La Fundación realizará la entrega del premio a Citi, Cenia, Engie, GTD, Indemin, Latam, Legrand, Merck MSD, Softys, Tata, UC Christus y Verisure, por el desarrollo de acciones para la visibilización de la experiencia de sus trabajadoras al impulsarlas como referentes para niñas, jóvenes y otras mujeres.

Este año tanto la Fundación como Academia Inspiradas han capacitado a más de 160 mujeres y han impactado a más de

1.800 niñas y adolescentes con Speed Dating, talleres y programas realizados dentro de las instituciones educativas.

Vale destacar la importancia que tienen estas actividades dentro del fortalecimiento de la autoestima y el liderazgo de las profesionales que se vinculan, así como la disminución de los sesgos y estereotipos de género en niñas y adolescentes.

<https://www.inspiring-girls.cl>



Speaker inspirando vocacionalmente a niñas.



gerenta del Consejo de Competencias Mineras (CCM), dice que el desafío está en fomentar que más mujeres conozcan, se capaciten y estudien carreras vinculadas a especialidades mineras. Y cree que por más esfuerzos que realice el sector, "no son suficientes si no convocamos a que seamos más las mujeres con los conocimientos necesarios para poder ingresar".

Rodrigo Fernández, Head of Engineering Recruitment en Robert Walters, destaca un estudio de la misma consultora que, entre otras cosas, reveló que una de las principales razones de la baja presencia femenina en cargos de liderazgo en estos sectores son las

pocas políticas de maternidad, las dificultades de volver a trabajar después de tener hijos y las presiones familiares.

Acciones

Este escenario ha generado preocupación por la incorporación del liderazgo femenino en las agendas y estrategias de los sectores industriales, dice Fernández, Robert Walters, firma que actualmente trabaja junto a varias organizaciones para transformar procesos de reclutamiento y así reducir sesgos en la contratación.

Las acciones para cambiar esta realidad ocurren tanto en el sector público como en el privado.

Por ejemplo, durante 2021 el Ministerio de Ciencia lanzó la Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, con el fin de otorgar fondos concursables para que las Instituciones de Educación Superior avancen en sus planes y programas con equidad de género.

Otra iniciativa a destacar es la creación del Observatorio del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, que cuenta con indicadores y documentos que exhiben las barreras que están afectando la participación femenina en ciertas ocupaciones y dificultan su acceso a posiciones de liderazgo.

Fernández opina que el rol de

la academia en este desafío es fundamental: "Se requiere comenzar desde las universidades y la preparación profesional para que más jóvenes puedan conocer las áreas de estudio, tener información del campo laboral y generar mayor interés".

Justamente para eso la UAI impulsa el programa Mentoría Mujeres, en el que alumnas de cursos superiores acompañan y guían a estudiantes de primer año. Y también el programa Mujeres en STEM, donde recientemente 120 alumnas de enseñanza media tuvieron la oportunidad de acercarse a la ingeniería y tecnología mediante talleres prácticos de programación, electrónica, innovación, entre otros, desarrollados por profesores y profesoras de la Facultad de Ingeniería, destaca la vicedecana Bárbara Stengel.

La académica agrega la importancia de tomar conciencia frente a la urgencia de disminuir la brecha de género: "Es importante tener claro que la mejor forma de abordar este desafío es a través de la colaboración conjunta entre el sector público, privado y la academia", dice. Y añade que en ese sentido, es clave realizar "acciones concretas y potenciar modelos de rol en ciencia y tecnología para que más niñas y mujeres se interesen y visualicen estas áreas".



¡OTRO NIVEL DE INGLÉS PARA LÍDERES COMO TÚ!

Ofrecemos programas únicos de **English Coaching con Expertos Nativos**, hecho como traje a tu medida.

Todos merecemos igualdad de género y confianza, **invierte en ti y en tu equipo.**

My English Coach!



info@myenglishcoach.cl

+569 8432 8021

LOS LOGROS DE CINCO ORGANIZACIONES COMPROMETIDAS CON LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO

Desde 2010, ONU Mujeres impulsa, junto a Pacto Global, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS, por su sigla en inglés). A ellos han adherido más de 7 mil empresas en el mundo y aproximadamente 160 organizaciones en Chile. Acá, algunas historias en torno al impacto de las políticas e iniciativas que han implementado para impulsar la igualdad y que, a su vez, las han llevado a formar parte de esta red.

POR AIRAM FERNÁNDEZ

La apuesta de Diageo para conciliar la vida laboral y familiar

El pilar de inclusión y diversidad es clave en la estrategia Sociedad 2030: Espíritu de Progreso, de Diageo, para ayudar en la creación de un mundo más inclusivo y sostenible.

María Claudia Garrido, gerente comercial de la firma en Chile cuenta que en ese marco, una de las políticas que ha tenido mayor impacto en la cultura organizacional es la de Permisos Familiar, que brinda 26 semanas de postnatal, opcional, completamente pagadas y sin tope de sueldo, aplicable a todos los empleados. A nivel global y entre julio de 2021 y junio de 2022, sus colaboradores se han tomado casi 200.000 días de ese permiso. "Más de 650 hombres han disfrutado de este beneficio, lo que representa un aumento de 93 hombres versus el año fiscal anterior", detalla la ejecutiva.

IST: Más de la mitad de su fuerza laboral es integrada por mujeres

Desde el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) aseguran que desde hace más de 15 años están instalando espacios de reflexión y conversaciones continuas acerca de la necesidad de incorporar la perspectiva de género. ¿Cómo? A través de programas de liderazgo femenino, talleres y espacios de aprendizaje y coaching específicos en esta materia, pero también, incluyendo la perspectiva de género en sus programas, con especial énfasis en aquellos dirigidos a la alta gerencia y supervisores, cuyan desde esta organización donde hoy existe un 59% de presencia femenina.

"Construir organizaciones con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres es una de nuestras prioridades, tanto al interior de IST como con las empresas y organizaciones con que trabajamos en todo Chile", señala Tania Labbé, gerente de Cuidado y Desarrollo de IST.



PUBLIRREPORTAJE

DIAGEO

Comprometidos con la creación de una cultura más inclusiva y diversa

En Chile, la firma cuenta con un equipo donde el 50% es conformado por mujeres y en sus cargos de liderazgo esa cifra llega al 60%. "Elegimos los mejores talentos sin considerar el género", indica María Claudia Garrido, Commercial Country Manager de Diageo Chile.

Hace poco más de diez años, el Comité Ejecutivo Global de Diageo era completamente masculino, pero hoy el 38% son mujeres, convirtiéndose en la empresa número uno del FTSE 100 en representación de liderazgo femenino en 2020 de la Hampton Alexander Review. En cuanto al origen étnico, el 30% de su Junta y el 37% de sus líderes, incluido su Comité Ejecutivo, es étnicamente diversa.

Y es que la firma defiende la inclusión y la diversidad en todo su negocio, tanto con sus colaboradores como con sus proveedores, a través de sus marcas de fábrica y dentro de las comunidades donde opera. Así, ha construido una poderosa y ambiciosa estrategia, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, que persigue de aquí al 2030, tener un 50% de representación de mujeres en puestos de liderazgo y un 45% de orígenes étnicos diversos; aumentar el porcentaje de proveedores de empresas pertenecientes

a minorías y a mujeres; y en sus comunidades, mejorar las posibilidades de empleo y los medios de subsistencia de 200,000 personas a través de su programa Learning for Life y otras iniciativas como Diageo Bar Academy para brindar habilidades y recursos a 1.5 millones de personas a nivel global.

En Chile, la compañía cuenta también con importantes iniciativas como la Política de Apoyo para la Adopción con el fin de brindar asistencia financiera a los empleados que hayan completado el proceso de adopción legal de un niño o niña menor de 18 años de edad.

"También hemos implementado una licencia parental extensiva a los padres de 26 semanas; tenemos flexibilidad horaria y teletrabajo desde antes de la pandemia. Esto porque parte de la inclusión y equidad es generar un espacio de apoyo que concilie la vida laboral y personal", señala María Claudia Garrido, Commercial Country

Manager de Diageo Chile.

En ese contexto, también destacan sus Lineamientos de Expresión de Género para orientar a todos/as los/las trabajadores/trabajadoras, incluidos/as los/las trabajadores/trabajadoras trans, sus gerentes y sus colegas. El objetivo es mantener una cultura de equipo que incluya a todas las personas y que se beneficie de la diversidad que cada persona aporta al negocio. Aquí, priman el respeto, propiciar un entorno seguro y de igualdad de oportunidades laborales para todos.

En efecto, en Diageo se han propuesto crear un entorno y una cultura en los que todos sus empleados puedan prosperar, tanto en el trabajo como en sus hogares. Esto incluye identificar las etapas y momentos significativos de la vida y proporcionar apoyo en ellos. Ejemplo de ello, son las directrices ante una pérdida de un embarazo, ante la menopausia y el mal trato en el ámbito familiar y doméstico.



Crear condiciones para el desarrollo de las mujeres es tarea de todos, dice María Claudia Garrido.



Salud y empoderamiento son las prioridades de Merck

Uno de los principales objetivos de Merck es aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo y ofrecer mejores oportunidades. Es lo que se han planteado con su estrategia de diversidad e inclusión, dice Juan Cruz Álvarez, Managing Director de la firma en Chile. “Para esto hemos venido trabajando desde hace años en una iniciativa regional llamada Women in Leadership, liderada por una embajadora en Chile”, cuenta el ejecutivo de la compañía donde, a nivel local, más del 45% de los colaboradores son mujeres. En el marco de esa estrategia, Álvarez dice que la prioridad es promover la salud de las mujeres y su empoderamiento económico. La firma, además, tiene procesos de selección sin sesgo de género, capacitaciones y charlas continuas y entrega un postnatal masculino a largo plazo.

My English Coach Academy: Cómo se conforma un equipo diverso y que apuesta por la igualdad

En esta pequeña academia de inglés trabajan, de momento, 20 personas. Más de la mitad son mujeres. Su fundadora, Elana Grabowski, se preocupa por ofrecer las mejores condiciones a su equipo, pero también de reenganchar a mujeres que por alguna razón han estado ausentes del mercado laboral y hoy pueden volver a ser coaches o formar parte del personal de administración. “Contratamos a mujeres que quieren tener una profesión y una familia, o a las que llevan mucho tiempo fuera del mercado por haberse dedicado a la formación de su familia, y que ahora tienen condiciones que les permiten volver a trabajar”, señala. El horario es flexible y se adecúa a las posibilidades de las mujeres que integran la empresa, para que puedan armonizar sus tiempos de trabajo, dice Grabowski. En paralelo, buscan talento que fomente la igualdad: “Por ejemplo, nuestro Social Manager tiene experiencia en promover ciclistas trans en redes sociales en Estados Unidos y ahora trabaja con nosotros”, cuenta, destacando la importancia de contar con gente sensibilizada hacia estos temas en los tiempos actuales.

Las estrategias de AB InBev para aumentar los roles de liderazgo

Alas Mujeres es un programa que ha dado buenos resultados en Cervecería AB InBev. “Nos permitió romper con roles socialmente masculinizados a través de la capacitación, entregar empleabilidad y poder incluir mujeres en la plana técnica-co-operativa”, cuenta Consuelo Urquiza, directora de People de la firma. Womentoring es otra de las iniciativas que destaca la ejecutiva: “Nos ha permitido acompañar a nuestras mujeres en su desarrollo profesional y personal dentro de la empresa”, dice, sobre una serie de mentorías que han sido “muy valoradas” y han permitido que las mujeres lleguen a posiciones de liderazgo: “En 2019 en roles administrativos/profesionales las mujeres eran un 27% y hoy son un 48%. Las que están en roles de liderazgo pasaron de 30% a un 44%, al igual que la presencia en el comité directivo, que pasó de 14% a 43%”.

PUBLIRREPORTAJE

CERVECERÍA AB INBEV

Compromiso de seguir creando un futuro inclusivo para todos y todas, junto con fomentar la igualdad de oportunidades para que las mujeres tengan mayor participación, empleabilidad, desarrollo e independencia económica

La compañía tiene la convicción de que trabajar en diversidad, equidad, inclusión y pertenencia es la única manera de tener una compañía rentable y sostenible en el tiempo. Para ello, ha diseñado una estrategia de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia, así como una serie de acciones y beneficios para incentivar la corresponsabilidad, fidelizar y atraer talento femenino y masculino. Entre ellas, el postnatal parental de 45 días obligatorio.

Como ganadora del premio WEPs, categoría ORO grandes empresas, el sello IPG y el premio MBA (mujeres que buscan avanzar), otorgado por fundación Emplea, para Cervecería AB InBev la igualdad de oportunidades y derechos es fundamental sin distinción de género, por lo mismo trabaja con mucho compromiso por generar iniciativas que establezcan balance de género en los equipos, en los roles de liderazgos y directivos de la orga-



Cervecería AB InBev es ganadora de los premios WEPs, categoría ORO grandes empresas, el sello IPG y el premio MBA (mujeres que buscan avanzar), otorgado por fundación Emplea.

nización, fomentando el cierre de brechas en las mujeres, para que por meritocracia puedan seguir desarrollándose y creciendo en la compañía. “También nos preocupamos de generar oportunidades para las mujeres dentro de nuestra comunidad y sociedad, a través de diferentes proyectos de apoyo”, señala Consuelo Urquiza, People Manager.

Además de una política de Diversidad e Inclusión, un protocolo de violencia intrafamiliar, una política de ética y de Derechos Humanos, dentro de Cervecería AB InBev existe un comité de empoderamiento feme-

nino, compuesto por mujeres de distintas áreas y roles de forma voluntaria. Women in Beer tiene como objetivo trabajar en inclusión y equidad de género en base a los pilares vinculados con los principios de empoderamiento de las mujeres (WEPs): Liderazgo y Estrategia, Lugar de trabajo, Mercado y Comunidades.

Ejemplo del trabajo en esas áreas son las iniciativas softlanding para madres, licencia parental de 45 días obligatorio para padres a todo nivel organizacional; y los programas de desarrollo de mujeres “womentoring” y de

mujeres líderes “Somos”. Asimismo, un proceso de evaluación de desempeño específicamente para mujeres; entrenamientos que buscan derribar mitos, sesgos y trabajan en la sensibilización de todas las personas dentro de la organización para concientizar sobre la causa, generando empatía y entendimiento desde el género masculino. También, contrataciones de mujeres en áreas donde prevalecen hombres, como Logística u Operaciones, “entre otras iniciativas que nos han llevado a pasar de tener un 30% de mujeres en roles de liderazgo en 2019 a un 44% en lo que va del 2022 y pasar de un 14% de mujeres en la mesa del directorio en 2019 a un 43% en la actualidad”, explica la ejecutiva.

Hoy, seguir por el camino de la inclusión y la equidad de género, es para Cervecería AB InBev un desafío permanente, por eso seguimos desarrollando proyectos innovadores como Alas (entrenamiento técnico a mujeres desempleadas), Mujeres Power (para empoderar a madres sin trabajo y entregarles empleabilidad) y Mujeres Botilleras (da herramientas a emprendedoras para potenciar su negocio).

“En el 2019 en roles administrativos/profesionales las mujeres eran un 27% y hoy son un 48%. El camino es largo y sabemos que hay que esforzarse en cerrar la brecha de género existente en nuestro país, pero el compromiso de crear una empresa equitativa y contribuir a una sociedad más justa e inclusiva es mayor”, concluye Consuelo Urquiza.

ABInBev
Corona Budweiser STELLA ARTOIS Becker

LAS METAS QUE PERSIGUE LA MESA NACIONAL MUJER Y MINERÍA

Para 2050, la aspiración de todos los actores que participan de la instancia público-privada es que las mujeres representen cerca de un tercio de los trabajadores de la industria minera.

POR FABIOLA ROMO P.

Diversos actores de la industria, el Estado y la sociedad civil conforman la Mesa Nacional de Mujer y Minería, que promueve políticas de inclusión para aumentar la presencia femenina en un rubro en el que mayoritariamente se desempeñan hombres.

En esta instancia de gestión público-privada participan el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este último cumple un rol activo desde su reactivación en junio de este año, pues, ha estado

colaborando en definiciones para mejorar las condiciones de contratación de las mujeres en el rubro, lo cual implica preocuparse de que los puestos de trabajo sean atractivos y desarrollados en entornos laborales seguros y libres de violencia.

La reactivación de esta instancia considera tres ejes: reactivación económica con enfoque de género; trabajo decente; y diversidad e inclusión. "Estos lineamientos también los estamos trabajando con las mesas de género en las regiones, que son encabezadas por las seremis, que buscan incidir

PUBLIRREPORTAJE

EQUIDAD DE GÉNERO

La visibilidad femenina es responsabilidad de todos

Hablar de equidad no es solo contar con el mismo número de hombres y mujeres, es creer en las capacidades de ambos, logrando un equilibrio entre ambas miradas, dejando que mujeres asuman cargos de toma de decisiones. Es así, como ++Zepeda, empresa con más de 40 años en el mercado de equipamientos médicos, formó su primer Directorio con un 60% de participación de mujeres, además de contar con una mujer como Gerenta General. Esta importante participación femenina refuerza el sentido de seguir creciendo ++Juntos, creyendo fielmente en el aporte de cada uno y otorgándole a la visión femenina el valor que tiene.

Alfredo Zepeda, Presidente Ejecutivo de ++Zepeda nos comenta que "el Directorio se conformó para generar valor mediante la diversidad. Tener un grupo de iguales, no produciría las nuevas miradas que buscábamos. Además, ser Empresa B certificada te empuja en la dirección de hacer lo posible por sobrepasar las expectativas o exigencias legales y hoy, cuando la discusión de cuotas en los directorios está en la palestra, o cuando vemos que el promedio de mujeres en los directorios de empresas listadas en IPSA aún no llega al 20%, sentíamos que debíamos dar señales de que podemos avanzar más rápido. Las brechas existentes deben enfrentarse de forma decidida y clara. No es suficiente hablar



En la fotografía (de derecha a izquierda): Daniela Grau, Ximena Gómez, Ramiro Urenda, Alfredo Zepeda, Ana María Albornoz y Carolina del Río.

de equidad, hay que actuar en consecuencia."

Otro claro ejemplo de esta consecuencia en equidad es que la alta dirección de ++Zepeda está liderada por una mujer. Ximena Gómez, Gerenta General de la Compañía, nos comenta que "es increíble ser parte de una Compañía que cree en la experiencia y en el aporte que puede hacer una mujer en un cargo de liderazgo, de toma de decisiones y de poder. La participación de mujeres en estos cargos nos permite tener una mirada constante a que el clima laboral, la cultura organizacional sea la adecuada para que los trabajadores se sientan a gusto día a día. Confiamos en otras mujeres. Nosotras somos las primeras que debemos generar los espacios, muchas veces generarlos de manera intencional. Las mujeres tenemos que ser visibles, estando presentes en todas partes y mostrar de lo que somos capaces."

NACIONES UNIDAS CHILE | UN COVID-19 Response and Recovery Fund

¿Sabías que en Chile SOLO UN 0,2% de los padres hizo uso de su derecho postnatal parental durante el 2020?

#CompartamosLaCuenta DE LOS CUIDADOS

- LIMPIEZA DE ROPA Y CALZADO
- ASEO DE LA VIVIENDA
- ADMINISTRACIÓN DEL HOGAR
- CUIDADO DE MASCOTAS Y PLANTAS
- PREPARACIÓN DE COMIDAS
- COMPRAS PARA EL HOGAR
- REPARACIONES MENORES EN EL HOGAR
- CUIDADO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL HOGAR: NIÑOS Y NIÑAS, ADULTOS MAYORES, Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- TRABAJO VOLUNTARIO PARA OTROS HOGARES Y LA COMUNIDAD

TOTAL DIARIO MUJERES 6 hrs.
TOTAL DIARIO HOMBRES 3 hrs.

Fuente: Informe estadístico semestral de seguridad social. Subsecretaría de Previsión Social. (I semestre 2021).

Promovemos políticas de corresponsabilidad, al interior de las empresas y organizaciones, que motiven a los padres a ejercer su derecho.

#CompartamosLaCuenta

territorialmente en estas temáticas, levantando además los problemas particulares de cada región", afirma la ministra de Minería, Marcela Herrando.

Según el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se trata de aumentar la contratación de mujeres en la minería y también de promover su desarrollo en áreas de trabajo históricamente masculinizadas, con opciones concretas de acceder a instancias decisionales.

Para lograr más pronto las metas, en la Mesa Nacional de Mujer y Minería participan también más de 30 empresas del ecosistema minero, proveedores, representantes de la sociedad civil y consultoras especializadas. Los objetivos más inmediatos son mantener y profundizar las metas de participación femenina en la industria; incluir a las diversidades sexo-genéricas en los estudios y datos estadísticos; poder llegar a más empresas de la pequeña y mediana minería y dar continuidad al trabajo realizado, con un seguimiento a los compromisos e indicadores.

Las metas más próximas

Según la ministra de Minería, este año los esfuerzos están concentrados en implementar un nuevo modelo de trabajo que considera la experticia de los distintos integrantes de la mesa para la conformación de comisio-



nes de trabajo y la proyección de una planificación estratégica en función de los compromisos, metas y objetivos propuestos. "Hemos avanzado y superado el nivel exploratorio, de levantamiento de información e insumos para pasar a la acción", dice.

De hecho, ya se formaron cuatro comisiones que se encuentran en su etapa de configuración programática y organización interna: Educación; Prevención del maltrato y acoso laboral o sexual; Inclusión y Diversidad; y por último, Indicadores.

"Cada comisión contará con el apoyo de un profesional del ministerio y, en el marco del trabajo intersectorial, metodología que caracteriza a nuestro gobierno,

los ministerios participantes se harán parte de las comisiones de acuerdo con su pertinencia temática para implementar un trabajo conjunto en los territorios", agrega Marcela Herrando.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social concentra los esfuerzos en el relacionamiento con las empresas mineras para propiciar espacios laborales libres de violencia y acoso. También está abordando las problemáticas que sufren tanto las mujeres como la población LGTBIQA+, que son los grupos de trabajadoras y trabajadores prioritarios para la mesa.

De ahí que en septiembre se lleve a cabo un taller sobre el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tuvo alta participación e interés por parte de la industria. Además, dicha cartera ha contribuido a la conformación de las bases del programa de capacitación y transferencia tecnológica para la pequeña minería artesanal, cuyo propósito es relevar el rol de las mujeres trabajadoras en esos ámbitos.

Hoy, la participación femenina en la industria es menor a 13%. Sin embargo, la Mesa Nacional Mujer y Minería busca aumentar dicha cifra de aquí a 2050 a un 30%, mientras que la de mujeres en altos cargos debería llegar al menos a un 25%.

30%
ES LA META
DE REPRESENTACIÓN
FEMENINA A 2050. HOY
ALCANZA EL 13%.

GRUPO CAP

EQUIDAD

CAP es la única Sociedad Anónima Abierta en Chile con más de 40% de mujeres en su Directorio

De las 29 empresas que integran el Ipsa, el selectivo que reúne a las acciones más transadas en el país, sólo CAP cumpliría con la nueva normativa de género que busca implementar el gobierno. Además, Compañía Minera del Pacífico, empresa operativa del Grupo CAP, también superó el 40% de mujeres en cargos ejecutivos.

En sus más de siete décadas de historia, el Grupo CAP ha destacado por distintas iniciativas vinculadas a los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG). En ese contexto, la empresa marcó un nuevo hito en equidad de género en abril de 2021, pues si bien ya contaba con mujeres en los directorios de sus empresas, desde esa fecha, la cifra alcanzó un 42,8% de participación.

Actualmente, el Directorio de CAP S.A. está conformado por Jorge Salvatierra (Presidente), Tadashi Mizuno (Vicepresidente), Patricia Núñez, María Olivia Recart, Manola Sánchez, Roberto de Andraça A. y Juan Enrique Rassmuss.

"En Chile, aún tenemos importantes desafíos en diversidad y equidad de género. Por ende, es prioritario seguir avanzando en este ámbito, dado que gestionar la diversidad, incorporando perspectivas diferentes en los equipos de trabajo, no sólo potencia una cultura más diversa e inclusiva, sino que además favorece la consecución de los objetivos del negocio. En el caso de CAP, los accionistas han promovido con convicción y determinación más diversidad. Asimismo, la compañía ha avanzado en equidad de género tanto en su gobierno corporativo, como en sus operaciones", explica Patricia Núñez, Directora de CAP.

Por su parte, María Olivia Recart, Directora de CAP, agrega que: "Se ha convertido en un Directorio de alto desempeño, donde la diversidad en la mesa aporta un enorme valor a las discusiones y toma de decisiones. Estar sentada en CAP S.A., una empresa chilena de más de 70 años de desarrollo de actividad vinculada al hierro y el acero, ha sido una experiencia

enriquecedora. Y compartir con mis colegas, en especial Manola y Patricia, que somos las que nos integramos el año pasado junto con Tadashi, me llena de orgullo y satisfacción".

"Ha sido una experiencia increíble poder compartir este directorio con mujeres tan connotadas. Siento que nuestra llegada le ha agregado un espíritu crítico y colaborativo, a la vez que nos permite desafiarlos desde distintos puntos de vista y así tomar mejores decisiones", complementa Claudia "Manola" Sánchez, Directora de CAP.

Se trata de esfuerzos reales a todo nivel organizacional, como explica el Presidente de CAP, Jorge Salvatierra: "Hemos establecido metas concretas de incorporación de mujeres en cargos de responsabilidad tanto en Siderúrgica Huachipato como en CMP; en ambos casos estamos desmitificando la creencia que son industrias 'no aptas' para mujeres. Asimismo, en nuestras empresas operativas, estamos aumentando la participación de mujeres en sus directorios".

Mujeres en las empresas del Grupo CAP

Si bien todas las empresas del Grupo CAP (Siderúrgica Huachipato, Cintac, Puerto Las Losas, Aguas CAP, Compañía Minera del Pacífico (CMP) o Tubos Argentinos) han aumentado la participación de mujeres en sus dotaciones, destaca la empresa minera CMP. "Tenemos un fuerte compromiso con la inclusión y



la diversidad, razón por la cual hemos promovido activamente la incorporación de la mujer en cargos ejecutivos, para que de esta manera permee al resto de la organización", agrega Francisco Carvajal, gerente general de CMP.

Hoy la minera cuenta con un 40% de mujeres en este tipo de cargos, cifra que contrasta con el 0% del año 2019. Asimismo, se ha logrado llegar a un 13,8% de dotación femenina dentro de la compañía, casi el doble que el periodo 2012-2018.

Actualmente el directorio de Intasa y Cintac es presidido por María Cecilia Facetti, estando este último integrado también por Claudia Bobadilla. Por su parte, Patricia López Manieu es presidenta de Puerto Las Losas, Victoria Vásquez forma parte del gobierno corporativo de CMP y Catalina Mertz es directora de Siderúrgica Huachipato.

“LOS DESAFÍOS COMPLEJOS REQUIEREN DE MIRADAS, FORMACIONES Y SENSIBILIDADES DIFERENTES”

Con el reto de volver a la presencialidad académica, de impulsar un enfoque colaborativo y priorizar la calidad, por sobre la cantidad, la primera decana de Ingeniería UC, analiza la subrepresentación femenina.

POR A. FERNÁNDEZ Y R. NÚÑEZ

Sin duda, el mundo de la ingeniería civil es predominantemente masculino. Por ello, en junio de este 2022, sorprendió gratamente que la académica e investigadora Loreto Valenzuela Roediger haya sido electa decana de la Facultad de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica, siendo la primera mujer en ocupar ese cargo en 130 años.

A su juicio, la subrepresentación femenina en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, se debe a que este es un proceso muy lento: “Los cambios empezaron a ocurrir hace algunos años y, por lo tanto, hay que tener no solo paciencia, sino que hay que seguir haciendo cosas”.

Este esfuerzo es necesario, sobre todo considerando que en el mundo académico y universitario “las mujeres entramos mucho después que los hombres, y eso hace que estemos compitiendo en una carrera que partió a velocidades distintas y en momentos distintos”, estima la decana.

Por otro lado, se está combatiendo a los estereotipos de género, impulsados desde la educación escolar y preescolar en los niños y niñas, lo que “es clave para la toma de decisiones que vienen después sobre las carreras estudiadas”. Pero reconoce que eso comenzó a cambiar, aunque no hace tanto tiempo. “Mi hija tiene 11 años y para ella no existen los estereotipos de género



de juguetes, por ejemplo, pero va a entrar a la universidad en ocho años más y va a ser profesional en 20 años más. Entonces, de alguna manera, las cosas que estamos haciendo ahora van a tener una repercusión en 15 o 20 años más”, asegura Valenzuela.

Antes, dice, no había una sensación de urgencia. “Pero recién nos dimos cuenta de que no solo es una responsabilidad

social, o una responsabilidad con las mujeres, sino que es productivo y efectivo. Los grupos que son mixtos son mucho más saludables, más eficientes y más rentables que los grupos más homogéneos, pero eso es algo de lo que hay evidencia hace muy poco”, precisa.

Para ella, esa es la clave al enfrentar desafíos complejos como el cambio climático, el calenta-

miento global, temas de energía, de nuevos materiales, los que “requieren de muchas miradas, las que tienen que venir con formaciones distintas, pero también con sensibilidades diferentes”.

“Cuando tienes un grupo muy homogéneo, de puros hombres de la misma edad y del mismo colegio, en el fondo estás desaprovechando una oportunidad”, añade.

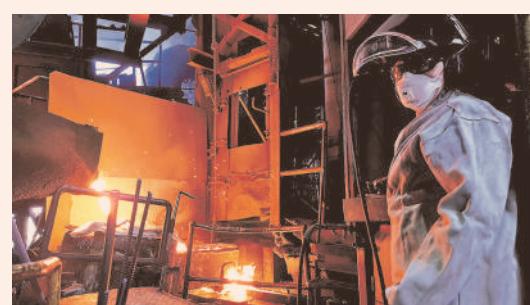
PUBLIRREPORTAJE

Planta productiva de Magotteaux en la Región Metropolitana tiene a la primera mujer operando en una fundición de la industria

En el contexto de la industria acerera, la firma especialista en la fabricación de medios de molienda se convierte en la primera en tener en su planta productiva de Santiago a una mujer en la labor de fundición, marcando un hito a nivel nacional.

Un hecho histórico marca hoy el desempeño de la planta productiva de Santiago de Magotteaux que, por primera vez en sus 30 años de operación y en la historia de la industria local, cuenta con una mujer operando directamente en el área de fundición, una de las etapas primordiales del modelo operacional de la firma, que basa su producción desde la economía circular, al recuperar excedentes metálicos para la fabricación de medios de molienda.

Karen Ormeño, Jefe de Control de Calidad Planta Til Til e Ingeniera Civil de Materiales de la Universidad de Concepción, se unió a la compañía hace más de un año, formando hoy parte de la gerencia técnica de la empresa, bajo el área de Calidad y Procesos, liderando el análisis de productos en sus diferentes etapas de fabricación, rol clave para cumplir con los estándares requeridos por la industria y por los clientes de la firma.



Karen Ormeño, Jefe Control de Calidad Planta RM, Magotteaux

“En mi función de jefa de calidad, es esencial que pueda participar de todos los procesos de la manufactura del producto; por esto, estar presente en la fase de fundición, sabiendo además que soy la primera mujer que hace esto en la planta, marca un precedente”, sostuvo Karen, añadiendo que “el apoyo de los colegas que han desarrollado esta tarea por años ha sido fundamental, así



Planta RM, Magotteaux

como analizar junto a ellos todos los detalles del proceso”.

30 años de operación continua

Iniciando sus operaciones el 16 de septiembre de 1992, con la primera fundición de chatarra que finalizó con producto terminado, la planta metropolitana de Magotteaux ha llevado a cabo durante toda su trayectoria un proceso de economía circular, recuperando excedentes metálicos que forman parte de más del 90% de su materia prima para la fabricación de bolas de molienda para minería, llevando a cabo un círculo completamente virtuoso de la minería para la minería.

Elvio Santana, fundidor de la planta por más de 20 años, es quien hoy acompaña a Karen en sus primeros pasos dentro de esta etapa. “Hoy es fundamental que las áreas

trabajen de la mano, integrando conocimientos, por lo que es primordial que Karen, en su rol de jefa de calidad, sepa de primera fuente lo que pasa en el proceso”, comentó Elvio Santana, quien además agregó que “en mis más de 20 años en la compañía, he instruido a muchos fundidores; hoy Karen es la primera mujer en lograr eso, y siento gran satisfacción de poder entregarle mis conocimientos, ya que es fundamental que técnicos pedagógicos y quienes tenemos el oficio, trabajemos en conjunto”.

El modelo operacional de la compañía, enfocado en la economía circular cien por ciento de la minería para la minería, es posible gracias a la gran capacidad de logística y abastecimiento de la organización, y de la capacidad de almacenamiento y proceso de sus plantas productivas ubicadas en Chile, que permiten recibir excedentes metálicos de grandes dimensiones y altos tonelajes.



Circularidad y sustentabilidad

De la minería para la minería

Reducimos hasta en un 70% la emisión de gases de efecto invernadero por tonelada producida gracias a la **recuperación de excedentes metálicos** desde la industria.

Somos un aliado estratégico en el tránsito hacia la economía circular de nuestros clientes, revalorizando pasivos ambientales de gran impacto y envergadura.

www.magotteaux.com/es
contacto.chile@magotteaux.com



“HAY UN CAMBIO DE LA INDUSTRIA EN RECONOCER LAS CAPACIDADES DE LAS MUJERES”

Es de conocimiento que la industria minera es una de las más masculinizadas a nivel mundial, y Chile no queda fuera de esta caracterización. Una realidad que para Marcela Hernando, ministra de Minería, es bastante dura: “Es sabido que para lograr ingresar a este mercado laboral, las mujeres hemos tenido que enfrentar no solo prejuicios acerca de nuestra capacidad y talento, sino también acerca de creencias y mitos”.

Siendo consciente del historial de la industria, Hernando reconoce que hay diversas barreras en materia de género que se han identificado, incluyendo aspectos tan cotidianos como la infraestructura de los baños o “la necesidad de contar con tallas de ropa para las mujeres”.

Hoy el panorama ha cambiado

La Ministra de Minería, Marcela Hernando, analiza la evolución de la participación femenina en la industria y los desafíos que quedan para seguir impulsando la igualdad de género.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

y la industria de la gran minería ha registrado un evidente crecimiento respecto al número de mujeres que trabajan en ella. Y es que desde 2012 a la actualidad, la presencia femenina en la industria ha crecido de un 7,1% a un 15%, según los datos del Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (CCM-Eleva) en su reporte del mes de agosto. “Esta cifra implica que actualmente más de 8 mil mujeres trabajan en minería

en Chile”, destaca Hernando.

Para la ministra, estos resultados han sido fruto de una larga lucha por parte de las mujeres por la igualdad de derechos, junto a “un cambio de la propia industria en reconocer las capacidades de las mujeres, accediendo a modificar tanto su infraestructura como también en los aspectos culturales”.

Si bien este progreso es importante, Marcela Hernando sabe que queda un largo camino por

recorrer en esta materia. Los desafíos son claros y están marcados en la Política Nacional Minera 2050. Uno de ellos sería “incrementar la participación femenina en la industria a un 20% al 2030 y a un 35% al 2050, y comenzar a medir la participación en la mediana y pequeña minería, que es en lo que estamos trabajando ahora”.

Uno de los focos es disminuir las “barreras, brechas e inequidades de género y diversidad sexo-ge-

nérica en el mundo minero”, dice Hernando. Para ello, añade, será necesario fortalecer la Unidad de Género, mejorar al sistema de trabajo en la mesa nacional e “impulsar el ingreso de más mujeres a las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, además de trabajar sobre la brecha entre la demanda laboral proyectada de la minería”, entre otros puntos.

Frente a estos desafíos, el ministerio está trabajando en proyectos como la Mesa Nacional de Mujer y Minería, además de un Plan Estratégico que cubre el período 2022-2026. “Todo lo anterior facilita y garantiza la institucionalización y transversalización de la política ministerial con enfoque de género”, concluye Hernando.



FLSmidth busca impactar en la formación minera de mujeres en educación secundaria

Atraer el proceso minero a jóvenes mujeres estudiantes de colegios y liceos es una de las apuestas más innovadoras de la multinacional.

FLSmidth, líder en soluciones de productividad sustentable para la industria minera y del cemento, se ha propuesto impulsar la diversidad y equidad de género en la minería con robustos planes de desarrollo.

En línea con este objetivo, durante los últimos años -específicamente en Chile- la compañía ha dictado cursos de entrenamiento en procesamiento de minerales a más de 150 mujeres, acercando el proceso del cobre a jóvenes estudiantes de colegios y liceos de las principales zonas mineras del país. una carrera técnica o profesional relacionada con la minería.

“Estamos convencidos de que incentivar la participación laboral femenina en minería desde la etapa escolar permitirá mitigar la brecha de género en los próximos años y que cada día más mujeres se sumen a este sector productivo, el cual les brinda enormes oportunidades de crecimiento”, señala Daniela Musalem, vicepresidente de Recursos Humanos para Sudamérica de FLSmidth.

Con esta iniciativa, a mediano-largo plazo nuestro propósito es que las jóvenes participantes deseen continuar una carrera técnica o profesional relacionada con la minería.





SUMMIT40

 Dic 2022

4 razones & 0 excusas

¡Para no perderse esta segunda versión!

- 1 El único evento dedicado a los molinos SAG de 40'
- 2 Con la participación de especialistas de todo el mundo
- 3 Contenidos de gran valor para la minería
- 4 Gratuito y exclusivo para clientes mineros

05, 06 y 07
de diciembre de 2022

Regístrate en:

www.summit-40.com



La oferta laboral y la variedad de cargos de los proveedores es mucho mayor que lo que pueda ofrecer una minera directamente. Acá no solo se necesitan perfiles técnicos. Nutricionistas, doctoras, abogadas e ingenieras son demandadas por igual. POR RITA NÚÑEZ B.

Un significativo avance ha tenido la incorporación de mujeres a empresas proveedoras de la minería, a juicio de Dominique Viera, directora de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin) y VP de Operaciones de Metaproject. De hecho, en Aprimin ha llegado a un 17%, pero Viera aclara que esa cifra por sí sola "no cuantifica" la magnitud de lo que significa: "Los provee-

dores somos una fuerza laboral más numerosa, en razón de tres proveedores por cada trabajador directo". Por ello, recalca que ese 17% en comparación con el 14,3% aproximadamente de la industria es un número importante.

Si se mira caso a caso, el escenario es positivo. Fanning, por ejemplo, alcanza un 13%. "Eso nos sitúa en un mayor nivel de avance que el promedio de contratistas", asegura Marco



En Collahuasi nos sumamos a esta fecha de concientización mundial, sensibilizando a nuestros equipos en torno a la relevancia de la prevención y la detección oportuna del cáncer de mama.



MUJERES EN EMPRESAS PROVEEDORAS: CÓMO AVANZA LA INCORPORACIÓN

Berdichevsky, vicepresidente de Recursos Humanos de la compañía en Sudamérica. Y añade que en los últimos tres años, las empresas proveedoras han duplicado su porcentaje de contratación de fuerza femenina, tras un esfuerzo "mancomunado" con todos los actores de la industria por atraer y entrenar mujeres a profesiones y oficios técnicos "soportados por conceptos claves como conciliación de género para ajustar sistemas de gestión

de personas, actualización de instalaciones y, más aún, la cultura que fomente equipos diversos de trabajo en un ambiente de respeto e inclusión".

En tanto, el objetivo de KDM Empresas es llegar al 25% de paridad de género al 2023. "Es una meta ambiciosa para nuestro rubro, pero entendemos que es parte de generar valor a nuestra compañía", reconoce Marcela Gómez, gerente de Recursos Humanos de la firma.

Actividades diversas

La oferta laboral y la variedad de cargos de los proveedores es mucho mayor que lo que puede ofrecer una minera directamente. "Como beneficio, eso trae la posibilidad de flexibilidad laboral, cargos sin turnos especiales, o home office, solo por nombrar algunos", precisa Viera. A ello se suma que el nivel de formación puede ser técnico o profesional, y en áreas muy variadas. "Necesitamos nutricionistas,

médicos, abogados e ingenieros igualmente, por lo que estamos abordando todas las áreas laborales", agrega.

En KDM Empresas tienen como foco incorporar a operadoras de equipo, principalmente, y en la línea de supervisión de la operación. "El resultado que hemos tenido ha sido excelente; es notable el compromiso de nuestras mujeres y el valor agregado que entregan en el cuidado de los equipos, así como el compromiso con lograr los objetivos operacionales", explica Marcela Gómez sobre algo que considera un sello diferenciador.

Sobre los desafíos, Dominique Viera cree que el más urgente es invitar a las estudiantes a postular a empresas proveedoras, "porque muchas veces ocurre que en las universidades les fomentan el entrar a mineras, pero poco se menciona el aporte y los beneficios de ser proveedor minero".

Gómez advierte que "aún hay faenas donde no se dispone de instalaciones con las condiciones mínimas para incorporar mujeres y otras donde el acompañamiento de la propuesta ha sido valorado".

Otro de los temas recurrentes, sin embargo, es que son pocas las mujeres disponibles con expe-

riencia, certificaciones y competencias validadas en la industria, dice la gerenta de KDM Empresas. Pero sabe que eso no es impedimento: "Sí hay muchas con ganas de incorporarse y, en ese sentido, avanzar en programas en conjunto con las empresas mandantes es absolutamente necesario, así como disponer de espacios para generar acciones de mentoring en faenas, para que una vez capacitadas podamos entrenarlas en faena sin perjudicar a la operación y brindándoles espacios seguros".

Marco Berdichevsky cree necesario desarrollar un robusto plan que permita varias cosas: "Ampliar las decisiones vocacionales hacia carreras técnicas para el segmento femenino especialmente; desarrollar incentivos para que los grupos de interés ingresen a estas carreras, visualizándolas como una real oportunidad no solo de trabajo, sino de desarrollo; generar un cambio cultural a nivel de cada compañía, pero también de la industria, que permita dejar atrás la identificación como una característica fuertemente masculinizada, hacia un espacio laboral que brinda las oportunidades y condiciones necesarias para la incorporación, en este caso, de mujeres".

PUBLIREPORTAJE

KDM INDUSTRIAL

Sin acciones concretas, la inclusión de la mujer es solo estadística

Y así lo entienden en KDM Industrial, compañía que forma parte de la Mesa Nacional Mujer y Minería donde fueron convocados el año 2021 y en donde el compromiso firme que se adquirió para fomentar la equidad de género, ha llevado a la empresa a marcar hitos respecto a la presencia femenina. En esta nota compartimos varios ejemplos que llenan de orgullo a KDM Industrial.

María Soledad Nieto es Administradora de contrato en Chagres. Se trata de la primera mujer en ocupar el cargo en esta faena: "Al principio no fue fácil, pero con el tiempo pude ganar confianza en mi trabajo con mis pares y el cliente en base a resultados obtenidos". Su sello personal es la perseverancia en todos los ámbitos de la vida, su aporte en el trabajo es la tranquilidad con la que su equipo realiza todas sus labores confiando en que cuentan con ella para lograr el objetivo.

Más al norte Paola Tapia marca otro hito en KDM Industrial, desempeñándose como operadora manipuladora en el contrato de limpieza de patios y residuos no peligrosos al interior de Minera Escondida. Por primera vez la maquinaria es operada por una mujer, con-

virtiéndose en un orgullo para la gerencia Supply. Paola siente que su aporte son los detalles en el cuidado de su maquinaria, la puntualidad para iniciar su jornada y lo meticuloso de su trabajo en faena.

Desde 2018 las operaciones de Maricunga están en manos de Yenny Bugueño, actual administradora de contrato. Casada y madre de mellizos se las ingenia para cumplir con todas las labores que su trabajo y vida familiar implican. Su equipo de trabajo tiene solo buenas palabras para ella. Destacan su buen trato, respeto, siempre preocupada de su gente y sus familias. "Ella es dedicada y pendiente de cada detalle de la operación, para que ninguno del equipo falle", señalan



Firme compromiso para fomentar la equidad de género.

trabajadores de Maricunga.

"Mi aporte es un trabajo detallista, empático y con compañerismo, siempre demostrando que podemos hacer las tareas de igual o de mejor manera. Siempre con la disposición que se requiere, consiente de que debemos demostrar el doble por nuestro género" nos dice emocionada Marcela Fuentelba quien con amor y respeto desarrolla su cargo como la primera operaria de Puerto Coloso dando cada día lo mejor de sí.

Marcela Gómez, gerente de Recursos Humanos en KDM Industrial sostiene que la clave es pertenecer a una organización donde esto si es importante: "que tu Gerente

General te crea que esté dispuesto a firmar compromisos y atento a las acciones que se van generando en la mesa mujer y minería es relevante. Me llena de orgullo haber impulsado y apoyado a las maravillosas mujeres que son parte del equipo. Mujeres que a pulso fueron creciendo y hoy toman posicionamiento en sus carreras, liderando contratos o impensadamente ejecutando actividades de operarias en trabajos críticos en plantas concentradoras. Nuestra meta hoy es avanzar no sólo en paridad de género sino ser una organización diversa e inclusiva. Para esto contamos con todo el apoyo de nuestra matriz a nivel internacional.

EMPRESAS MINERAS CUENTAN SUS ESTRATEGIAS PARA LOGRAR LA EQUIDAD DE GÉNERO

Desarrollo de capacidades en tecnología, colaboración con la academia, adecuación de infraestructura y trabajo flexible son algunas de las fórmulas que están utilizando las firmas del rubro.

En agosto, el Consejo de Competencias Mineras (CCM) y el Programa Eleva dieron a conocer cifras de cómo evoluciona la contratación de mujeres en el sector.

Los datos evidencian que la participación promedio aumentó de 14,3% (2021) a un 16,6% (agosto 2022), indicador que se duplicó desde el año 2014, donde la participación era de solo un 7,5%.

"Para incentivar el talento femenino en la industria minera, debemos asumir el compromiso de apoyar el desarrollo de capacidades, impulsando a las mujeres a prepararse para la mecanización, la tecnología digital, y las nuevas formas de trabajar", comenta Gabriela Torres, gerenta de Efectividad Organizacional



de Anglo American. La firma está apuntando a lograr un 29% de participación femenina en posiciones de liderazgo este año, con el apoyo de un programa "que les permite crear un plan de 180 días para su nuevo rol", explica Torres. A la fecha, alcanzan 32% y ya piensan en una meta de 33% para 2023.

En línea con el desarrollo tecnológico del sector, algunas de las áreas donde se requiere más

profesionales mujeres es en innovación y desarrollo para mejorar y fortalecer los procesos, como también presencia en carreras técnicas que puedan aportar en las operaciones de la empresa. Para Bárbara Blümel, de la Subgerencia de Atracción de Talento y Diversidad de Soquimich (SQM), "colaborar con la academia está logrando abrir un camino para los requerimientos de analistas químicas, expertas en energía y

automatización, mantenadoras y eléctricas, entre otros perfiles".

En SQM registran un 19,4% de presencia femenina, destacando que un 31% de los profesionales que lideran equipos son mujeres. "Un logro que nos exige seguir avanzando porque nos queda mucho por hacer", dice Blümel.

Para Laila Ellis, vicepresidenta de Health, Safety & Environment de BHP Minerals Americas, y presidenta del Consejo de Inclusión y Diversidad, el balance de género va más allá de contratar mujeres. "Es el primer paso, pero retener

talento femenino implica cambios culturales, modificar la infraestructura de nuestras faenas para que puedan desenvolverse de forma segura y fortalecer las políticas de trabajo flexible", sostiene.

En 2016, BHP asumió el compromiso de lograr un "balance de género" en su fuerza laboral al 2025. En ese entonces tenían 16% de representación femenina. "Hoy ya superamos el 30%, y los resultados nos muestran que los equipos con mayor presencia de mujeres son más seguros, productivos, empáticos e inclusivos".

PUBLIRREPORTAJE

Fining apuesta por un ecosistema que promueva la inclusión del talento femenino para la minería

A través de un trabajo integral para capturar, desarrollar e incorporar mujeres a la industria minera, la Compañía ha implementado diversas iniciativas para incidir en las decisiones vocacionales de la futura fuerza laboral femenina.

El apoyo al desarrollo del talento femenino para las industrias productivas es uno de los principales desafíos a los que Fining se ha comprometido con las comunidades donde se encuentran sus operaciones.

Para esto la empresa ha puesto foco en el desarrollo de un ecosistema integral que no solo involucra a las mujeres sino también a su entorno. Por un lado, los esfuerzos se han concentrado en inculcar desde temprana edad el estudio de carreras y oficios STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) a niñas, jóvenes y adolescentes y promover



programas de capacitación técnica en colaboración con liceos y centros de formación. Por el otro, se han promovido capacitaciones sobre sesgos inconscientes y estereotipos de género para apoderados y docentes, con expertos y testimonios reales, con el fin de impulsar un cambio cultural que permita dejar atrás el concepto de industrias masculinizadas.

Un ejemplo de esto es que durante el último año se han realizado talleres de robótica para niñas estudiantes de enseñanza básica, en las comunidades de Antofagasta, Vallenar, Andacollo y Huasco, instancia que también se utilizó para que padres, directores y profesores participaran de una instancia para derribar mitos ligados a la seguridad, el uso de la fuerza y las opciones de oficios técnico profesionales a los que pueden optar las jóvenes.



PUBLIRREPORTAJE



Por Dominique Viera,
Directora APRIMIN / VP Operaciones Metaproject

Los proveedores de la minería, somos una fuerza laboral numerosa, en razón de tres proveedores por cada trabajador directo de la industria. Estamos en todo el ecosistema minero, participando en las actividades extractivas directas, insumos, servicios, logística, ingenierías, construcción, desarrollo de hotelería, casinos, puertos, entre otros.

En APRIMIN, hemos llegado a un 17%, en comparación con el 14,3 % de las mineras, lo que se traduce en un número significativo de mujeres incorporadas en nuestras operaciones. La oferta laboral nuestra, es mayor de lo que pueda ofrecer una minera. Al tener una variedad de cargos, nos ha facilitado la incorporación de más mujeres. Porque no sólo requerimos cargos operativos o mineros "duros", en turno, sino que un sinnúmero de cargos para los distintos servicios.

En definitiva, como industria queremos promover que más mujeres se



incorporen a la industria ejerciendo cargos de responsabilidad y desde las altas gerencias, deseamos fomentar grupos más diversos e inclusivo en nuestra industria.

“DEBEMOS OCUPARNOS DE TEMAS COMPLEJOS, NO SOLO DE LA INCORPORACIÓN A LA INDUSTRIA”

Para la presidenta de la organización Women in Mining, Tamara Leves, a pesar del avance de la incorporación femenina en la minería, todavía existen limitantes para la permanencia de las trabajadoras.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

Desde hace ya siete años, la organización no gubernamental Women in Mining (WIM) trabaja en promover y apoyar el desarrollo de la mujer en la gran industria minera. Un esfuerzo que ha sido constante, dice su presidenta, Tamara Leves, y que les ha permitido determinar junto a las mujeres de la industria “cuáles son las barreras que están expuestas para el ingreso y permanencia en la minería y cuáles serían los motivadores para salir de ella”.

A partir de la experiencia de la organización, Leves explica que las limitaciones de la incorporación de las mujeres en la industria minera se podrían separar en tres grandes ejes, donde el primero es el desarrollo profesional: “Sienten que hay una inexistencia de un plan de desarrollo o hay poca valoración de sus habilidades y la falta de apoyo para avanzar en su carrera”, dice, sobre una barrera que impediría a las mujeres pensar en incorporarse a la industria.



La violencia de género sería otro factor de movilidad y de deserción del sector: “Por el solo hecho de ser mujer, reciben malos tratos, un sentimiento de discriminación, y acoso laboral y sexual al que se ven expuestas cuando están dentro de la industria”, dice Leves. Y finalmente se suma la conciliación laboral y familiar,

que, “dada la lejanía de su familia y el sistema de turnos, es un fuerte detractor a la hora de elegir”.

Estos factores son una realidad reconocida por la industria y el Gobierno, y ya existen proyectos para buscar soluciones a ellos como la Política Nacional Minera 2050, donde WIM Chile fue partícipe de la mesa de relaciones

laborales y género. Sin embargo, Leves puntualiza que “debemos hacernos cargo de temas que son complejos, no solo de la incorporación de mujeres a la industria”.

Cómo avanzar

Recientemente, la organización desarrolló un estudio en conjunto con la Facultad de Economía de la Universidad de Chile y el Banco Interamericano de Desarrollo, para generar un diagnóstico sectorial con “información robusta y certera para proponer políticas y erradicar la violencia de género en la minería”, señala Leves.

“Las mujeres encuestadas valoran enormemente trabajar en la minería porque los beneficios económicos son mejores para ellas y sus familias y les da acceso a una mejor calidad de vida.

También encontramos mujeres que aprovechan los sistemas de turnos y pueden conciliar la vida profesional estando siete días en la mina y siete días con su familia, por ejemplo”, comenta la presidenta de WIM. Esto expondría un futuro prometedor para la igualdad de género en la minería.

“Seremos una oferta de valor para las mujeres profesionales y técnicas a quienes les apasiona la minería, mejorando su calidad de vida, la de sus hijos e hijas, sus comunidades y el país”, concluye.

MUJERES | LA ENERGÍA QUE NOS MUEVE

En SQM contamos con un 19,4% full time de mujeres en una industria que alcanza el 14%. El 31% de profesionales que lideran equipos son mujeres.

Recibimos el Premio IMPULSA 2022 por poseer el mejor indicador de género de la industria entre las 200 empresas más grandes del país que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

¡En SQM estamos comprometidos con la paridad de género y la inclusión!

• SQM, APOYANDO EL DESARROLLO DE LA MUJER •

¡ÚNETE A NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO Y SÉ PARTE DEL CAMBIO!



CONOCE MÁS
EN SQM.COM



Soluciones
para el
desarrollo
humano

ENERGÍA +MUJER: EL PLAN DE EQUIDAD QUE ESTÁ CAMBIANDO AL SECTOR



Mediante un programa colaborativo en el que participan gremios, empresas y otros actores, el Ministerio de Energía ha ido desarrollando una serie de acciones, entre las que se incluyen capacitaciones y conciliación para reducir las brechas salariales y aumentar la participación femenina.

POR FABIOLA ROMO P.

Energía +Mujer es la iniciativa que está llevando a la industria energética chilena y su cadena de suministro a avanzar en el desafío colectivo de sumar más mujeres al sector, a partir de un plan de acción concreto, para hacerlo más diverso, inclusivo y sostenible.

Desde 2016, junto a más de 70 empresas, gremios e instituciones que reúnen a más de 25 mil trabajadores, el Ministerio de Energía está desarrollando diversas acciones que incentivan la equidad de género. "Se trata de un plan público-privado que considera una serie de medidas que permiten una mayor inserción de talento femenino en la industria energética, garantizando que en este proceso las mujeres sean tratadas con dignidad y respeto", afirma el ministro de Energía, Diego Pardow.

Y es que las cifras de participación femenina en la industria aún no son suficientes. De acuerdo con el diagnóstico realizado por el Ministerio de Energía y su mesa de trabajo "Energía +Mujer", las mujeres en el sector solo representan el 23% de la fuerza laboral, mientras que en espacios de toma de decisiones el número se reduce a un 18%.

En este escenario, a partir de las alianzas público-privadas, Chile está buscando sumar a más mujeres al sector ener-

gético para, de esa manera, hacer un aporte directo a una transición energética que sea justa y con equidad de género. "Este camino no tiene punto de retorno y debemos seguir avanzando para emparejar la cancha y que nadie se quede atrás. Queremos que las oportunidades de desarrollo y beneficios que ofrece el sector energético sean compartidas por todas y todos", explica Pardow.

El enfoque se refuerza con la nueva Oficina de Género y Derechos Humanos, y el trabajo de descentralización al extender las mesas de trabajo de la iniciativa Energía +Mujer en todo el territorio, liderado por los seremis de Energía de cada región.

El foco está puesto en apoyar la formación de mujeres en las competencias profesionales y técnicas que demanda el sector para promover su inclusión progresiva al rubro, así como en minimizar las posibles brechas relacionadas

con diversos aspectos de su trayectoria laboral, tales como conciliación, capacitación y salarios, entre otros.

"Históricamente, la industria energética tanto en Chile como a nivel mundial ha sido predominantemente un sector con alta presencia masculina, como ocurre en numerosas otras industrias. Esta situación ha ido cambiando con el paso de los años y, aunque nos queda mucho por avanzar, los pasos que hemos dado son fundamentales para ir abriendo camino y espacio a más mujeres en la industria", comenta Álvaro González, gerente de Relaciones Institucionales de ISA Interchile, firma que se sumó el año pasado al programa Energía +Mujer.

Igualdad de oportunidades

En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, la compañía ha estudiado e implementado una serie de políticas internas para fomentar la equidad de género, inclusión e igualdad de oportunidades.

"Las principales barreras para el desarrollo profesional de las mujeres en la industria

energética no están en la capacidad de ejercer ciertas labores. Sin ir más lejos, nosotros contamos con una ingeniera de Mantenimiento de Subestaciones y con una de las pocas mujeres que ejercen como operadora del Centro de Control, cargos que históricamente han sido ocupados por hombres", comenta González.

Por su parte, Fernanda Varela, directora ejecutiva de la agencia Polux, explica que solo un 23% de la fuerza laboral del sector está conformada por mujeres.

"Ganamos un 24% menos que los hombres y ocupamos solo el 18% del total de cargos gerenciales, según el primer diagnóstico de brechas y barreras de las mujeres desarrollado por el Ministerio de Energía. Si bien las cifras avanzan lentamente, la inserción de una cultura con mirada de género sí ha caminado más rápido y de forma transversal en la industria energética", sostiene.

En este contexto, Varela destaca que en la propia Política Energética Nacional se integró una meta que aspira a lograr "paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones en organismos públicos y privados del sector energía para el año 2040".

En este sentido, la labor de las comunicaciones en el sector energético es clave, según la directora ejecutiva de Polux.

24%

ES LA BRECHA
SALARIAL EN LA
INDUSTRIA LOCAL,
SEGÚN DATOS DEL
MINISTERIO DE
ENERGÍA.

En marzo, el Ministerio de Energía anunció la creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos, que encabeza Marcela Zulantay, cuya misión es fomentar la integración de las mujeres en el sector. Fueron varios aspectos los que se conjugaron para dar vida a la unidad.

“En primer lugar, las prioridades programáticas del Gobierno y las nuevas autoridades, que promovieron la conformación de un equipo que trabajara de forma específica y sistemática en torno a los desafíos ministeriales, con los llamados ‘Grupos de Protección’, en especial con las mujeres, tanto con las usuarias de la energía como con aquellas que forman parte o quieren sumarse al desarrollo del sector”, explica Zulantay.

En segundo lugar, la jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos valora el espaldarazo que significó la unidad para el trabajo público-privado que se venía desarrollando progresivamente desde el año 2016.

“Este esfuerzo, que ha sido destacado a nivel internacional con distintos reconocimientos, ha contado con una serie de apoyos desinteresados de distintos actores que hoy ven con confianza el trabajo que se proyecta para los próximos años”, dice.

Por último, destaca las metas

“LA DIVERSIDAD NOS HACE MEJORES Y MÁS COMPETITIVOS”

La jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, Marcela Zulantay, lidera los esfuerzos de articulación para alcanzar metas clave en equidad en la industria.

POR FABIOLA ROMO P.

formales a las que el sector debe responder. “Tanto la Agenda de Energía 2022-2026 como la Política Energética Nacional nos plantean desafíos de diverso calibre, como lograr paridad e igualdad salarial al mediano plazo. En este sentido, una oficina dedicada a articular y movilizar los esfuerzos para cumplir esas metas es clave”, enfatiza.

Algunos de los cambios logrados son programáticos, es decir, empresas que no tenían determi-



nados protocolos, hoy sí los tienen. Otros son instrumentales, lo que significa que organizaciones que no potenciaban del todo los liderazgos femeninos, hoy sí lo hacen. Y otros avances son más bien estructurales e incluso culturales, como establecer políticas de diversidad con objetivos de largo aliento y métricas detrás, algo que toma más tiempo.

“Uno de los argumentos para reconocernos con el primer lugar del Organizational Leadership Award 2022, premio otorgado por Equality in Energy Transitions Initiative, es que hemos logrado que las mujeres estén más presentes en los directorios (+1,3 %) y que la brecha salarial de género se haya reducido en un 0,7 %”, comenta la jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, quien considera que estos pequeños pasos suponen el inicio de un camino “sin punto de retorno”.

Ahora, la tarea es seguir fortaleciendo la articulación para dar mayor velocidad a los cambios. “Pero, también, sumar a otros que aún no han visualizado esta integración como una oportunidad para sus organizaciones y la sociedad en su conjunto. La diversidad, en términos simples, nos hace mejores y de paso, más competitivos”, dice Marcela Zulantay.

PUBLIRREPORTAJE

TANTO A NIVEL NACIONAL COMO MUNDIAL

El compromiso de ENGIE con la incorporación de más mujeres en la industria



- Dentro de las iniciativas que ha implementado la compañía para alcanzar la equidad de género se encuentra el Programa Fifty – Fifty que establece metas claras de aquí al 2030.
- Rosaline Corinthien, CEO de ENGIE Chile, destacó que esto se trata de una transformación cultural.

cargos de gerencia, líderes, jefaturas y profesionales senior. Pero esto va mucho más allá de alcanzar un número en particular, se trata de una transformación cultural liderada por el sentido de la historia y ninguna organización debe dejar atrás a la mitad de la población. Si queremos que más mujeres se sumen a ENGIE, debemos generar conciencia, brindar oportunidades laborales necesarias, contar un espacio laboral adecuado y seguro y potenciar sus capacidades”, explica Rosaline Corinthien, CEO de ENGIE Chile.

A raíz de lo anterior, la compañía trabaja diariamente promoviendo la diversidad e inclusión al interior de la organización. Es así como se creó la Biblioteca Fifty-Fifty, una plataforma que cuenta con contenido y entrega recursos para abordar este compromiso; también se ofrecen cursos virtuales para todos los colaboradores, los cuales buscan resaltar la importancia de un entorno de respeto que fomente la igualdad profesional. Asimismo, se impulsan acciones tales como el abrir espacios a mujeres en carreras STEM a través de un plan de trainee y el desarrollo de sus carreras profesionales, a



Rosaline Corinthien, CEO de ENGIE Chile, destaca el compromiso del grupo a nivel mundial que se plasma en el Programa Fifty - Fifty, que tiene como objetivo la integración de las mujeres y alcanzar la paridad directiva en 2030.

nivel local e internacional.

En paralelo, este cambio cultural que recorre ENGIE también ha ido de la mano con una colaboración pública y privada. Es así como forman parte de la iniciativa Energía + Mujer encabezada por el Ministerio de Energía y que hace algunos días desarrolló una feria promoviendo la integración de las mujeres al sector; son sponsor oficial del Programa Women In Energy y del World Energy Council (WEC); y de un tiempo a esta parte han fomentado la presencia femenina en las asociaciones gremiales.

“Sabemos que el desafío que nos impusimos desde ENGIE es ambicioso y va mucho más allá que la industrial en general. Hoy estamos en un plan de transformación no sólo desde el punto de vista de la energía, sino que también de nuestra organización. En lo que va del año, en Chile hemos aumentado el reclutamiento de mujeres en posiciones de liderazgo, incrementando de un 26% a un 42%. Este es un compromiso serio y por el cual trabajamos día a día”, agregó Rosaline Corinthien.

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

ENGIE es una empresa líder en la transición energética y para cumplir su propósito se requiere innovación y que sus colaboradores formen parte de un entorno laboral que fomente la diversidad y la inclusión. Por ello, el grupo ha desarrollado una serie de acciones concretas entre las que se encuentra el Programa Fifty-Fifty.

“Hace más de dos años que lanzamos esta iniciativa a nivel mundial que tiene como objetivo principal lograr que de aquí al 2030 exista un 50% de presencia femenina en los



El Programa de Liderazgo de Mujeres, potencia el desarrollo de herramientas para ejercer el liderazgo a través de un proceso de mentorías y talleres.



La red de mujeres profesionales (Comunidad WIL -Woman Innovation Lab), potencia su desarrollo en la industria de la energía, además de incentivar la innovación y la interconexión.

ENEL

Enel y la mujer al centro como agente de cambio

Superar la brecha de género y derribar los estereotipos respecto al rol femenino, son uno de los objetivos de la compañía, que a través de diversas estrategias busca incorporar cada vez más mujeres y generar las condiciones para que desarrollen su talento y liderazgo, de cara a los nuevos desafíos en materia energética.

Las mujeres tienen un papel crucial en la generación de más competitividad e innovación para asegurar que los sistemas energéticos del futuro sean capaces de abordar un desarrollo sostenible.

Para propiciar la contratación y promoción de más mujeres en el sector energético, Enel ha establecido metas concretas, como realizar procesos de reclutamiento y selección mante-

niendo la paridad de género, donde al menos 50% quienes avancen a las etapas finales de entrevistas, sean mujeres. Junto con alcanzar al menos el 24% de mujeres en cargos de alta responsabilidad.

Para ello, cuenta con una serie de iniciativas como un Programa de Liderazgo de Mujeres que potencia el desarrollo de herramientas para ejercer el liderazgo a través de un proceso de mentorías y talleres.

Junto con esto, Enel posee una red de mujeres profesionales (Comunidad WIL -Woman Innovation Lab), el cual se basa en los principios del empoderamiento y la alianza entre mujeres, para potenciar su desarrollo en la industria de la energía, además de incentivar la innovación y la interconexión.

Derribar los estereotipos o las ideas preconcebidas acerca de los atributos o los roles que deberían desempeñar las mujeres y los hombres en la industria, también ha sido una de las tareas principales de Enel, inspirando a niñas y jóvenes del futuro a través del Programa Back to School que conecta a mujeres profesionales de la compañía que



La iniciativa Respetar es Energía promueve una cultura libre de cualquier tipo de acoso laboral y sexual o discriminación.



actualmente se desempeñan en áreas técnicas, con escolares de diferentes escuelas del país, para promover su interés en estudiar una carrera STEM (en sus siglas en inglés ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas) y en el futuro ser parte de esta industria.

Generar modelos de referencia para las futuras profesionales, es fundamental para ampliar la percepción que puedan tener las

jóvenes sobre sus habilidades, ya que solo el 20,3% de las mujeres escoge estudiar una carrera asociada a este ámbito.

Respetar es Energía

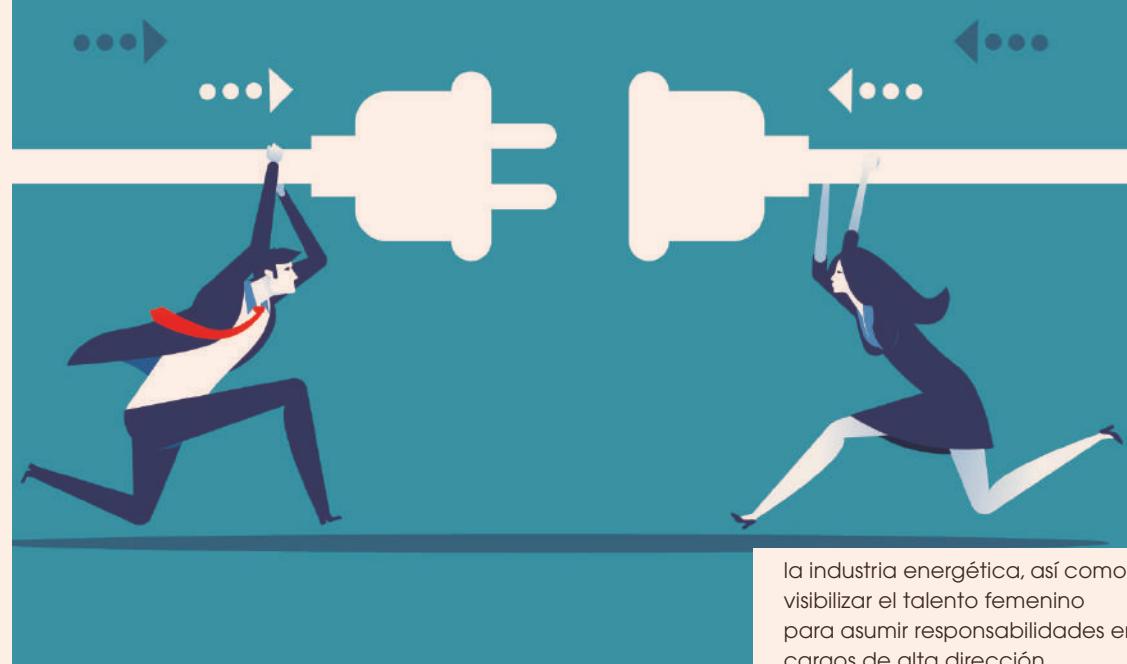
Poder superar la brecha de género, solo será posible si el sector energético derriba las barreras culturales y contextuales que hoy ralentizan la incorporación y el desarrollo de

WOMEN IN ENERGY: EL PROGRAMA QUE IMPULSA LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ENERGÍA

Desde 2019, la iniciativa de WEC Chile convoca a mujeres que trabajan en la industria para formarlas en habilidades de liderazgo e incluirlas en una red de conexiones. A la fecha, un 25% de las participantes ya logró ascensos laborales.

En la industria eléctrica la participación femenina alcanza apenas el 23%. La cifra baja aún más cuando se habla de su presencia en este sector, pero en cargos directivos.

La principal razón de este fenómeno es la baja presencia en carreras STEM, dice Pablo Vásquez, socio de Energy & Resources de Deloitte, sobre un área a la que se acercan más los



hombres que las mujeres, lo que genera que la proporción de las que trabajan en áreas operativas dentro de la industria energética sea reducida.

Es justamente este desafío el que busca resolver Women in

Energy, una iniciativa del World Energy Council Chile (WEC Chile) que es apoyada por Deloitte, para entregar herramientas y conocimientos que permitan lograr mayores y mejores oportunidades laborales dentro de

la industria energética, así como visibilizar el talento femenino para asumir responsabilidades en cargos de alta dirección.

“El programa privilegia principalmente el desarrollo de liderazgo a través de talleres y coaching, junto a la ampliación de las redes entre las mismas mujeres que participan del programa y de la industria”, explica

Vásquez.

La red que se genera es donde está el mayor impacto, pues las mujeres “pueden compartir sus experiencias, desafíos e inspirarse constantemente”, dice Soledad Herrer, directora de Proyectos en WEC Chile. Como parte de los resultados, la ejecutiva dice que 25% de las mujeres que han participado de este programa asegura haber sido reconocida o haber tenido un ascenso laboral interno o externo, gracias a las herramientas adquiridas.

El futuro

Hay consenso en que la diversidad y la inclusión mejoran no solo el ambiente laboral de las organizaciones que las adoptan, sino que generan un incremento de la productividad. Por lo tanto, la necesidad de incorporar más mujeres en la industria, y en todos los niveles, no solo es un deber, plantea Pablo Vásquez: “Es necesario para fortalecer una industria sobre la que descansa el futuro de nuestro planeta”.

Soledad Herrer espera que en el largo plazo sigan potenciando el talento femenino, para llegar a muchas más mujeres no solo de Chile sino también de la región y del mundo: “Este es un desafío transversal de largo alcance que requiere de múltiples actores para poder lograrlo”.

Poder superar la brecha de género, solo será posible si el sector energético derriba las barreras culturales y contextuales que hoy ralentizan la incorporación y el desarrollo de las mujeres en esta industria.



El Programa Back to School conecta a mujeres profesionales de la compañía que actualmente se desempeñan en áreas técnicas, con escolares de diferentes escuelas del país, para promover su interés en estudiar una carrera STEM.



Enel impulsa medidas concretas que permitan la conciliación entre la vida personal y laboral, ya que este aspecto también juega un rol relevante en la incorporación de las mujeres en la industria.

las mujeres en esta industria. Como parte de ese esfuerzo, Enel se ha centrado en educar sobre cómo los sesgos inconscientes afectan la toma de decisiones, en particular al incorporar o promover a las mujeres en el contexto laboral, por medio de talleres sobre sesgos inconsciente de género y material educativo sobre la temática con especial enfoque en el proceso de reclutamiento y selección.

Generar este cambio cultural, también involucra mantener a Enel como un buen lugar para trabajar y sobre todo seguro, aspecto que es abordado a través de la iniciativa Respetar es Energía que promueve una cultura libre de cualquier tipo de acoso laboral y sexual o discriminación.

Esta perspectiva de género, no solo

involucra el ámbito laboral, sino que también Enel promueve mensajes sobre corresponsabilidad por medio de charlas y campañas comunicacionales que impulsa la parentalidad desde una perspectiva en que ambos géneros juegan un rol activo.

Para que esta corresponsabilidad sea efectiva, Enel impulsa medidas concretas que permitan la conciliación entre la vida personal y laboral, ya que este aspecto también juega un rol relevante en la incorporación de las mujeres en la industria, por lo que la compañía ha propiciado el trabajo flexible y ágil, para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse en equilibrio a través de una modalidad de trabajo híbrida, donde se potencia el teletrabajo.

Cifras de interés

15 % de las posiciones técnicas están desempeñadas por mujeres.

21 % de los cargos de mayor responsabilidad están ocupados por mujeres.

LAS DIFICULTADES DEL SECTOR ENERGÉTICO PARA LLENAR VACANTES



Mientras escasea el capital humano capacitado para llenar puestos en los proyectos de energía, la oportunidad se abre para las mujeres. El sector debe mejorar sus condiciones para atraer talentos femeninos y ellas deben profundizar su capacitación en áreas STEM.

POR FRANCISCA ORELLANA

El crecimiento e inversiones del sector energético tiene un gran desafío: llenar las vacantes. Un problema no menor, considerando que a las empresas les está costando llenar los cupos laborales, pero también una oportunidad para impulsar la participación femenina.

“Se tienen 63 proyectos de generación de energía aprobados con una inversión cercana a los US\$ 9.863 millones, los cuales requieren diversos perfiles ocupacionales. Es precisamente aquí donde las mujeres tienen una enorme oportunidad de insertarse laboralmente, en niveles profesionales, técnicos u operacionales”, destaca Marcela Zulantay, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de

Energía.

Un desafío, dice, ya que las mujeres representan solo el 23% de la fuerza laboral de la industria, lo que abre oportunidades de desarrollo sobre todo en los proyectos de construcción, ya que las empresas tienen dificultades para llenar todos sus requerimientos de capital humano.

Así lo reveló el reciente estudio “Brechas de capital humano en la industria de generación eléctrica”, del Ministerio de Energía y el Observatorio Laboral de Sence, que indicó que el 71% de las empresas encuestadas dijo haber tenido vacantes en el último año. Sin embargo, el 80% de ellas alertó dificultades para contratar porque los candidatos no tenían competencias o habilidades técnicas necesarias, falta de experiencia o llegaron pocos postulantes.

“Es una proporción muy alta si se compara con las estimaciones para otros sectores. La principal causa en el sector energético corresponde a candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias, lo que implica que hay margen para adecuar la formación y trabajar con las empresas para dar respuesta a las necesidades que estas tienen en el rubro”, dice Rodrigo Valdivia, director nacional (s) del Sence.

Las ocupaciones con más dificultad para llenar los cupos en proyectos de construcción están

relacionadas con la búsqueda de ingenieros, prevencionistas y arqueólogos; capataces y operadores de maquinaria pesada. Y aquí es donde hay opciones para la fuerza laboral femenina.

“Las mujeres ya desempeñan labores administrativas, de gestión y de prevención de riesgos laborales, por lo que las oportunidades van por incrementar su participación en labores asociadas a ingeniería y carreras eléctricas, donde la brecha se da por la elección que se realiza en el proceso formativo y que proviene, generalmente, de los roles de género asignados socialmente”, dice, en lo que es clave “crear modelos positivos que puedan servir de incentivo para niñas y adolescentes, y así potenciar la fuerza laboral femenina futura para el rubro”.

Zulantay acota que las empresas tienen un rol central en este proceso, “pues el reclutamiento de más talento femenino pasa por difundir -de forma deliberada e incentivar que ellas postulen a estas plazas. Y luego generar las condiciones para que desarrolleen sus capacidades y puedan mantenerse en estos puestos”. Establecer políticas de género y abordar temas como la conciliación, el desarrollo de carrera, o la asignación de salarios justos, pueden ayudar a este impulso.

Para Beatriz Bruzzone, gerenta de Personas y Administración

de los roles técnicos y ejecutivos.

Al mismo tiempo, el sector “debe realizar acciones afirmativas para promover un desarrollo pleno de estas profesionales, de lo contrario, se genera la misma giratoria que existe en otras industrias”, advierte Carla Rojas, directora académica del Diploma en Perspectiva de Género para la Gestión de Organizaciones Ue- gocios FEN de la U. de Chile.

La industria tiene problemas para encontrar ingenieros, prevencionistas y arqueólogos; capataces y operadores de maquinaria pesada para proyectos de construcción. Y aquí es donde hay opciones para la fuerza laboral femenina.

del Coordinador Eléctrico, las empresas deben proveer las condiciones para generar cultura y prácticas capaces de atraer y mantener a las nuevas generaciones de profesionales del sector, con políticas que apalanquen la diversidad y el desarrollo de sus profesionales, velando por la igualdad de condiciones al momento de acceder a las oportunidades de crecimiento profesional

Apuntar a la formación

La academia también tiene un rol clave en la formación de mujeres especialistas. Ana Lía Rojas, directora ejecutiva de Acera, comenta que las tasas más bajas de participación femenina están en las ingenierías asociadas a ámbitos eléctricos o mecánicos. En Ingeniería Civil Eléctrica y similares, por ejemplo, la representación de mujeres es de 9,4%, y en Ingeniería Eléctrica y similares es solamente de 4,6%.

Rojas añade que la tasa de participación femenina en el total de graduados de las carreras STEM de la Educación Superior de Chile llega a un 19%, mientras el promedio de países OCDE es de un 32%. Por eso, cree que la academia debe coordinarse con los sectores público y privado para que los ecosistemas educacionales y laborales comparten experiencias de éxito y “monitorear qué cosas se hacen bien y cuáles se deben modificar”.



Schneider Electric se propone aumentar la diversidad de género de aquí al 2025

Desde la contratación hasta los directivos de primera línea y los equipos de liderazgo. “Actualmente, 37% de nuestros empleados en Chile son mujeres, por lo que aún nos falta llegar a nuestra meta de 50%. También, es importante estar actualizándose constantemente en los desafíos que involucran la equidad de género. No podemos quedarnos dormidos en los laureles con las medidas generales que son definidas en este ámbito, necesitamos innovar e ir más allá”, indica María Francisca Naranjo, Sales Manager de Secure Power Chile.

Inmersos en un mundo de profundos cambios, tanto tecnológicos como culturales, en Schneider Electric están convencidos de que la equidad de género, así como la inclusión y la diversidad, son temas que las empresas tienen que tomar como uno de los puntos más importantes dentro de su operación. “Como Schneider Electric estamos orgullosos de haber impulsado todos estos puntos hace muchos años, anticipándonos y tratando de mejorar siempre como organización”, dice María Francisca Naranjo, Sales Manager de Secure Power Chile.

Ejemplo de ello y entre muchas otras iniciativas, está la primera Comunidad de Mujeres Electricistas, creada por Schneider Electric con el objetivo de mejorar la calidad de vida y autonomía económica de mujeres chilenas, a través de capacitaciones y su certificación, apoyo e inserción laboral en instalaciones y mantenciones eléctricas.

“Además, hemos sido incluidos por quinto año consecutivo en el Índice de Igualdad de Género (GEI) desarrollado por Bloomberg, lo que es un tremendo logro para nuestra compañía, en especial una ligada a la energía”, comenta María Francisca Naranjo en referencia a los recientes logros de Schneider Electric.

En efecto, con las políticas de liderazgo y empoderamiento que la compañía ha implementado, sin duda que las mujeres generan un cambio no solo en Schneider Electric, sino que en la industria en general. Esto se basa



“Hemos sido incluidos por quinto año consecutivo en el Índice de Igualdad de Género (GEI) desarrollado por Bloomberg, lo que es un tremendo logro para nuestra compañía, en especial una ligada a la energía”, cuenta María Francisca Naranjo en referencia a los recientes logros de Schneider Electric.

Con las políticas de liderazgo y empoderamiento que la compañía ha implementado, sin duda que las mujeres generan un cambio no solo en Schneider Electric, sino que en la industria en general.

Además, la firma empodera a las mujeres a través de políticas y prácticas globales en todos los países donde se encuentra. A finales de 2019, último estudio antes de la Pandemia, la Política Global de Licencia Familiar se implementó en todos los países, cubriendo al 99% de sus empleados, al igual que el Marco Global de Equidad Salarial, alcanzando el 99% de la fuerza laboral total. “Con nuestra Política de Flexibilidad en el Trabajo actualizada recientemente, la filosofía de Schneider Electric sobre nuevas formas de trabajar para individuos y equipos en la “próxima normalidad” contribuye a una cultura más ágil, inclusiva, empoderadora y de confianza”, precisa la ejecutiva.

Pese a la gran cantidad de medidas y políticas que Schneider Electric ha incorporado en materia de inclusión y equidad, aún quedan desafíos pendientes. Siguiendo su estrategia de compañía, para 2025 se propone aumentar la diversidad de género, desde la contratación hasta los directivos de primera línea y los equipos de liderazgo. “Actualmente, 37% de nuestros empleados en Chile son mujeres, por lo que aún nos falta llegar a nuestra meta de 50%. También, es importante estar actualizándose constantemente en los desafíos que involucran la equidad de género. No podemos quedarnos dormidos en los laureles con las medidas generales que son definidas en este ámbito, necesitamos innovar e ir más allá”, asegura María Francisca Naranjo.



Schneider Electric promueve diversas medidas para la equidad de género

Al implementar y fomentar estas medidas, mejora el clima laboral y también la productividad. Una persona feliz se desempeña de la mejor manera. Hoy lo mejor para una empresa es hacer del ambiente laboral, el mejor posible. Ahora el objetivo es tener, para 2025, mujeres que representen el 50% de todas las nuevas contrataciones, el 40% de gerentes de primera línea y el 30% de la alta dirección.

- 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.
- Empoderar a las mujeres a través de sus políticas y prácticas globales. La Política Global de Licencia Familiar y el Marco Global de Equidad Salarial, se han implementado en todos los países, cubriendo al 99% de sus empleados. Con su Política de Flexibilidad en el Trabajo, contribuye a una cultura más ágil, inclusiva, empoderadora y de confianza en la «nueva normalidad».
- 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.

La brecha de participación femenina que aún tiene el sector energético está generando nuevas estrategias para abordar los desafíos en este ámbito.

POR FRANCISA ORELLANA

Generar instancias concretas para acercar los puestos laborales al mercado femenino es importante para promover la presencia de la mujer en la industria energética. Por ello, la realización de la Feria Laboral Energía + Mujer -organizada por Asociación Nacional de Empresas de Eficiencia Energética (Anesco Chile), la Agencia de Sostenibilidad Energética y el Magíster de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica- se ha transformado en un punto de encuentro entre el mercado laboral y la industria.

Su cuarta versión se realizó a comienzos de este mes y en ella participaron más de 25 empresas con opciones de trabajos. En la oportunidad, "se logró ofertar 174 puestos de trabajo a lo largo del país, por lo cual también se cumplió con darles más espacio a mujeres y a las regiones, lo que responde a uno de los esfuerzos de esta versión", comenta Mónica Gazmuri, gerente general de Anesco Chile, quien añade que,



FERIA LABORAL ENERGÍA + MUJER POTENCIARÁ SU IMPACTO EN REGIONES

junto con la feria, se realizaron talleres de capacitación online.

Crecer en impacto

El desafío de generar el mayor impacto en la participación laboral femenina es relevante, ya que, de acuerdo al Ministerio de Energía, las mujeres en la industria energética representan solo el 23% de la fuerza de trabajo del sector. La cifra es menor cuando se segmenta la participación en espacios de primera línea y toma de decisiones, como gerencias y

directorios, donde se llega a solo un 18%, mientras que la brecha salarial llega al 24%.

Por eso, uno de los desafíos que tiene el encuentro es proyectar aún más su impacto en regiones.

"Esperamos para las próximas versiones de la feria poder realizar actividades presenciales en regiones, y tener mayor retroalimentación de las empresas sobre quienes postularon a cargos por medio de la feria", destaca Carla Nebraska, coordinadora de Extensión y Vinculación con el Medio del Magíster en Ingeniería de la Energía (MIE) de la Universidad Católica.

Coincide Gazmuri: "El evento se ha posicionado muy bien entre los gremios y organizaciones del sector, pero aún falta trabajarla a nivel regional y local, de modo de llegar justamente a las mujeres que no están en el sector y podrían aportar desde su territorio a mejorar la situación de energía".

En este sentido, María Ignacia Pérez, gerente de People Advisory de EY, destaca que en este escenario, el rol de las empresas es clave y crítico para poder disminuir la desigualdad de género, tanto a nivel país como a nivel organizacional, ya que tienen el deber de contar con una representación equitativa de mujeres y hombres en sus operaciones.

PUBLIRREPORTAJE

SEGUNDA TEMPORADA COMIENZA EN NOVIEMBRE POR TXSPLUS

Girl Power: programa radial que visibiliza liderazgos femeninos del sector energía

En su exitosa primera temporada, la periodista especializada Fernanda Varela, entrevistó alrededor de 30 mujeres líderes, logrando una audiencia promedio de 600 personas y más de 6.500 reproducciones offline, en formato de podcast.

Girl Power es una iniciativa desarrollada por Pólux Comunicaciones, única agencia especializada en energías renovables, equidad de género y sostenibilidad, y que se transmite por TXSplus. Éste es un programa de entrevistas, conducido por la periodista especializada Fernanda Varela, que busca profundizar en temas clave de la industria energética (y la sostenibilidad en general), a través de la experiencia y conocimiento de mujeres líderes. En su primera temporada, el programa logró una audiencia promedio de 600 personas, y más de 6.500 reproducciones offline. "Se dice que faltan oportunidades para que las mujeres puedan exponer



Fernanda Varela, Directora Ejecutiva de la Agencia Pólux Comunicaciones.

sobre temas más técnicos de industria. Eso es justamente Girl Power, un espacio para conversar temas de actualidad, a veces extremadamente técnicos, pero exclusivamente en voz de mujeres", señaló la periodista.

El programa, que va todos los jueves a las 15.30 horas, comienza en noviembre su segunda temporada, vitrina a través de la cual más mujeres podrán presentar su historia de vida, junto con analizar la contingencia de la transición energética que vive Chile. Las opciones de participación para las empresas siguen abiertas para que se sumen a este proyecto pionero llamado "Girl Power".

Visítanos en www.girlpower.agenciapolux.cl

El talento no tiene género

energía
+mujer



Impulsamos una Transición Energética
justa, diversa e inclusiva

www.energiamasmujer.cl

“ENFOCAMOS NUESTROS ESFUERZOS EN GENERAR UNA CULTURA QUE POTEÑCIE Y VALORE LA DIVERSIDAD”

En 2020, el Coordinador Eléctrico Nacional lanzó su Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género, cuyas líneas de acción son propiciar condiciones para un ambiente de trabajo íntegros, además de generar contextos que impulsen la equidad en los procesos de gestión del desarrollo institucional y fomenten una cultura de excelencia profesional basada en la diversidad.

Beatriz Bruzzone, gerenta de Personas y Administración de la entidad, cuenta que a dos años de su implementación, el principal impacto ha sido ir fomentando una cultura organizacional “que genera condiciones y prácticas que promueven la diversidad e inclusión de manera permanente, reconociendo un valor e impacto positivo” en un sector que ha sido

De un 15% de dotación femenina en 2019, el Coordinador Eléctrico Nacional pasó a un 22% a octubre de 2022, gracias a su Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género, lanzada hace dos años.

POR RITA NÚÑEZ B.

tradicionalmente masculino.

Bruzzone reconoce que este camino es de larga data. Pero en términos de resultados concretos, dice que desde el año 2019 han ido aumentando progresivamente la dotación femenina desde un 15% hasta un 22% a octubre de 2022. “Este incremento también se ha visto reflejado en los cargos de

liderazgo, donde hemos impulsado la participación femenina en estos roles, pasando de un 8% a 29% entre 2019 y la actualidad”, precisa la ejecutiva.

En ese contexto, y en línea con la Estrategia de Sostenibilidad que también presentaron en 2020, adhirieron voluntariamente a cinco de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. El ODS 5 se refiere específicamente a la igualdad de género. “Hemos enfocado nuestros esfuerzos en generar una cultura de trabajo a nivel interno, que potencie y valore la diversidad”, explica Bruzzone.

De esta manera han generado prácticas y condiciones que facilitan la incorporación laboral de la mujer en esta industria, y han reforzado los mecanismos para reclutar más mujeres y profesionales de diversas nacionalidades en roles



técnicos, administrativos y ejecutivos, instaurando mayor flexibilidad laboral para fomentar la conciliación trabajo-familia. “Hemos ido atendiendo situaciones particulares y específicas derivadas de la corresponsabilidad en el cuidado y atención de las necesidades familiares de nuestros colaboradores”, sostiene.

Sobre el mayor desafío, dice que todo apunta a sostener y consolidar los esfuerzos y transformar la valoración de la diversidad e inclusión. Y añade que hay que trabajar por “un cambio real de paradigma, pasando del discurso y del eslogan, a la acción”.

PUBLIRREPORTAJE

LIDERAZGO FEMENINO:

ISA INTERCHILE apunta a una transición energética con equidad e inclusión

La empresa de energía ha promovido una serie de iniciativas que apuntan a disminuir la brecha de género en la industria, potenciando espacios de desarrollo y de trabajo para mujeres en puestos de liderazgo.

El 1er Diagnóstico Sectorial de Barreras y Brechas del Sector Energético elaborado para el Ministerio de Energía, arrojó resultados preocupantes. El promedio de participación de las mujeres en trabajos remunerados en la industria alcanzó tan solo un 23%. Si bien Chile ha avanzado y ha generado cambios importantes en estas materias, todavía quedan brechas pendientes. Es por esa razón que ISA INTERCHILE ha participado de forma activa en instancias que promuevan el liderazgo femenino, desarrollando diversas acciones que aporten y contribuyan directamente en su participación.



Yohana López, Ingeniera de Mantenimiento en ISA INTERCHILE.

“El camino recorrido nos ha dejado una gran enseñanza y es que debemos escuchar abiertamente los anhelos por mayor inclusión y equidad que demanda la sociedad. Por esa razón desde ISA INTERCHILE promovemos la igualdad en el espacio de trabajo e impulsamos iniciativas que respondan a las

necesidades actuales de las mujeres en esta industria, buscando reducir la brecha existente en el sector”, señaló **Patricia Méndez, especialista legal de ISA INTERCHILE**.

Programas corporativos como Conexiones para el Desarrollo, han logrado incentivar el estudio de carreras del sector energético con especial énfasis en la participación de las niñas y adolescentes. Asimismo, implementaron el programa Otras Miradas y crearon el Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI), para promover la conformación de equipos diversos e inclusivos que respondan a las nuevas dinámicas y necesidades del entorno.

Desde la **Asociación de Transmisoras de Chile, Alejandra Sepúlveda, directora de Comunicaciones y Asuntos Públicos del gremio**, valora las iniciativas que ha impulsado la empresa: “En nuestro sector ha sido fundamental la colaboración público-privada para pavimentar el camino, especialmente en una ruta de trabajo para promover los talentos femeninos. Nos queda mucho por

delante, pero es muy significativo que empresas como ISA INTERCHILE vean el valor de estas iniciativas, aporten en las discusiones y avancen en acciones concretas y de largo plazo en esta materia”.

Por su parte, la **directora ejecutiva del World Energy Council (WEC-Chile), María Trinidad Castro**, destaca que “en nuestro programa de liderazgo femenino, Women in Energy WEC Chile, tenemos la visión compartida de que nuestro sistema energético debe sumar diferentes miradas para encontrar las miles de soluciones que necesitamos. ISA INTERCHILE con sus embajadoras y participantes de nuestro programa, son un claro ejemplo de esto”.

La compañía cuenta con mujeres profesionales liderando equipos en Subestaciones Eléctricas y en sus filas figura una de las pocas en la industria que ejerce como operadora del Centro de Control, muestra de la apertura a nuevos espacios de desarrollo laboral femenino en puestos de liderazgo y alta responsabilidad.

isa
INTERCHILE

Juntas logramos más



ANA LÍA ROJAS

DIRECTORA EJECUTIVA DE LA ASOCIACIÓN CHILENA DE ENERGÍAS RENOVABLES Y ALMACENAMIENTO.

levamos poco más de seis años hablando "en serio" de equidad de género en el sector energético, y sin duda hemos avanzado. Tanto así que hemos logrado no solo poner el tema en una mesa de diálogo y en los medios de comunicación, sino que muchas de las empresas del

sector están implementando cada vez más programas y medidas en EGDI, e integrando criterios ESG en sus estrategias de sostenibilidad.

Otra de las evidencias de ese progreso también se ve y se siente en la formación de varios programas, organizaciones, movimientos o grupos -formales e informales- creados por y para mujeres del sector, de diversas generaciones y profesiones. Gracias a las redes sociales muchos de ellos se han ido visibilizando cada vez más y han ido creciendo. Poco a poco han ido sacando la voz con el mismo fin, para decir: "Hay mujeres en energía, y somos una gran red donde juntas logramos más".

Pero este lindo "estallido" no deja de ser curioso en la medida que sigue siendo una iniciativa de la sociedad civil del sector. Urge una meta o cuota sectorial que nos impulse a poner en marcha medidas y acciones más concretas para avanzar más rápido hacia esa equidad que tanto anhelamos.

Por ello, celebramos el primer paso que se dará con el pronto ingreso del proyecto de ley de Cuotas de Género Gradual en Directorios para empresas fiscalizadas por la Comisión del Mercado Financiero.

DOS MIRADAS DE MUJERES QUE GUÍAN EL FUTURO DE LA ENERGÍA

Desde gremios que son claves para el desarrollo sostenible y la renovación de la industria energética, Ana Lía Rojas y María Paz de la Cruz comparten sus visiones sobre el aporte que están haciendo las mujeres -y lo que pueden seguir impulsando- para resolver los desafíos más urgentes.

PUBLIRREPORTAJE

MARTA SALAZAR, GERENTA GENERAL DE B-AMBIENTAL:

“Nos formamos con la convicción de hacer un aporte a un futuro más responsable en lo medioambiental, socialmente más justo y equitativo”

Para la también socia fundadora de la consultora ambiental, estos últimos años han sido muy exitosos. "Hemos crecido y nos hemos consolidado, con políticas y acciones concretas que apuntan hacia el sello que queremos instalar. Formar parte del programa Energía + Mujer es fundamental para aportar a esta impronta propia que queremos mantener y profundizar", afirma.

El ser parte de un ecosistema de empresas que creen en la equidad de género y que crecen en cantidad y profundidad respecto de su compromiso es, para quienes conforman B-Ambiental, uno de los logros más relevantes. "Esto visibiliza la necesidad de equidad de género en la industria y podemos decir con orgullo que las políticas formales de B-Ambiental al respecto, están totalmente alineadas con los objetivos del programa Energía + Mujer", explica Marta Salazar.

En efecto, la consultora es parte de un esfuerzo común más grande que motiva a continuar día a día aportando a ese desafío. Así, en B-Ambiental tienen

la convicción que sus clientes valoran su impronta y compromiso, que acompañan un trabajo de alta calidad y rigurosidad técnica y ética. "Creemos con firmeza que la equidad de género es una gran meta, indispensable de alcanzar en nuestra sociedad y en particular en la industria. Por lo mismo, tenemos políticas que apuntan hacia ello, y cumplirlas es algo que nos desafía diariamente", señala la socia fundadora, quien desde su posición trabaja para seguir profundizando su compromiso con esta iniciativa, con el apoyo decidido de todos los socios y la invaluable colaboración de quienes trabajan en B-Ambiental.

De esa manera, entre sus proyectos, la compañía aspira a seguir creciendo como consultora ambiental, manteniéndose fiel a los valores y principios en torno a los cuales se formó como empresa. "Estamos expandiendo nuestra cartera de clientes y tenemos un portafolio de proyectos creciente. Estas son buenas noticias y excelentes proyecciones, a las cuales responderemos con el mismo compromiso, rigurosidad y calidad que hemos desarrollado hasta ahora, manteniendo también nuestro compromiso con este programa y su avance", comenta la gerenta.

 **B-Ambiental**
Soluciones para un Futuro Sustentable



"Nos gustaría invitar a todas las empresas a sumarse a este desafío. Quizás nuestra experiencia positiva sirva de inspiración para las que están pensando en incorporarse, pero aún no dan el paso. No importa si eres pequeña o gran empresa, se puede hacer un aporte y crecer responsablemente. Con decisión, se puede avanzar en el desarrollo de nuestros negocios y a la vez aportar a un mejor futuro para todas y todos", dice Marta Salazar.

www.b-ambiental.cl



Hidrógeno verde con equidad de género



MARÍA PAZ DE LA CRUZ

GERENTA GENERAL DE LA ASOCIACIÓN CHILENA DE HIDRÓGENO.

En Chile, las mujeres representan el 53% de la matrícula de la educación superior y solo uno de cada cuatro ingresos corresponde a mujeres que estudian carreras del área STEM.

Sin embargo, en la industria del hidrógeno verde estamos viendo positivamente la irrup-

ción de decenas de mujeres en posiciones de jefaturas y liderazgo en empresas, sector público y la academia.

El hidrógeno verde es un combustible limpio que surgió como una respuesta a la urgencia por la acción climática. Es, desde ese punto de vista, una industria de vanguardia que favorece el desarrollo sostenible de todos los aspectos de la vida social; es genuinamente la naturaleza de su origen.

Nuestro hidrógeno será renovable, competitivo y será fruto de una sociedad abierta y libre que respetará los procesos de participación para dar licencia social a su desarrollo. Estos atributos le darán no solo una ventaja económica, sino que también un sello de justicia y equidad en el nuevo contexto internacional. Pero para que podamos cumplir con esa promesa, debemos generar una debida inclusión social que legitime a la acción empresarial.

Afortunadamente, hemos avanzado en el reconocimiento de los beneficios para las empresas respecto a los liderazgos femeninos, y debemos ir pensando que, en el futuro, esto deba ocurrir de manera natural por el solo hecho de reconocer el talento. Esta industria tiene la oportunidad de hacer las cosas bien desde su nacimiento y prueba de ello es que en muchas de las empresas que hoy están en su desarrollo, hay mujeres de mucha potencia técnica liderando equipos y procesos. No cabe duda de que vamos por buen camino.

PUBLIRREPORTAJE

La estrategia de AES Chile para alcanzar la equidad de género antes del término de la década

La dotación femenina total de la firma incrementó su presencia desde un 10% (hace 3 años) a 17% en la actualidad, mientras que un 27% de mujeres ocupan posiciones de liderazgo.

Alcanzar la equidad de género antes del término de la década es una de las grandes metas trazadas por AES Chile. En el proceso de conquistar ese objetivo, que cuenta con el firme compromiso de la primera línea ejecutiva y abarca a todas las áreas de la compañía, se han concretado importantes avances, como parte de su Política de Diversidad e Inclusión.

Es así como la firma elevó el número de mujeres en posiciones de liderazgo y amplió la dotación femenina. Mientras al cierre del año pasado un 21% de mujeres ocupaban puestos de liderazgo, a octubre de 2022 la cifra alcanza un 27%. “Esto es reflejo del compromiso de la primera línea de la empresa de hacemos cargo, a través de acciones concretas, para ir cerrando las brechas de género en una industria caracterizada por tener una mayor presencia masculina”, sostuvo el CEO de AES Andes (matriz de AES Chile), Javier Dib.

Dib agregó que “como compañía buscamos ser un actor protagónico en este camino y seguir fortaleciendo la incorporación de mujeres y conciliando la vida familiar y laboral para

todos y todas, porque más allá de números o un programa puntual, para nosotros la diversidad es una política establecida y forma parte de nuestros valores”.

En tanto, la dotación femenina total de la firma elevó su presencia desde un 10% (hace 3 años cuando se lanzó la Política de Derechos Humanos) a 17% en la actualidad.

NORMA CHILENA 3262

Carla Requena, directora de Recursos Humanos de AES Chile, explicó que “en 2021 comenzamos a implementar un sistema de gestión asociado a la Norma Chilena 3262, lo que se reflejó en la adopción de fuertes estándares de revisión interna. Esto derivó en la materialización de acciones concretas”.

Lo anterior dio paso a la certificación en la norma en torno a la igualdad de Género y la Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal. AES Chile es la única empresa generadora que se encuentra bajo este estándar, en línea con la Política



Celmira Triviño, Técnico Superior Área Mantenimiento Mecánico del Complejo Centro de AES Chile.

de Derechos Humanos, adscrita por la firma en 2019.

Asimismo, AES Chile modificó los procesos de selección, los que, junto con buscar a los mejores candidatos y candidatas, fomentan la incorporación femenina. El objetivo es promover que en vez de ternas se tenga un grupo de 4 candidatos, compuestos en lo posible en 50% por mujeres.

Algo similar ocurre a nivel de promoción interna. Durante lo que va del 2022, la compañía ha promovido bajo la perspectiva de igualdad de género, un 50% de mujeres y hombres.

Recientemente, la firma lanzó el programa “Revolución de la Maternidad”, una iniciativa que busca brindar herramientas concretas para conciliar la vida profesional y familiar.

AES Chile ha impulsado el desarrollo de 150 mujeres a través del Programa de Liderazgo Femenino, que se realiza desde hace tres años con el fin de aumentar su participación laboral, visibilizar y reducir las brechas salariales de género, disminuir las barreras del ascenso y elevar su presencia en altos cargos.

LAS CLAVES PARA ATRAER MÁS TALENTO FEMENINO A LA INDUSTRIA FINANCIERA

Un reciente estudio de la CMF indicó que la presencia de ellas en puestos directivos en este sector solo llega al 19,4%. Poner el foco en esta problemática e identificar las brechas es esencial para pensar en estrategias que ayuden a elevar esa cifra.



En agosto, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) entregó el Informe de Género en el Sistema Financiero, que abordó, entre otras cosas, la participación de mujeres en puestos directivos, la que presenta brechas importantes respecto a los hombres. Si bien

el estudio indica que estas brechas se moderaron en los últimos años, la pandemia significó un retroceso de más de una década de la presencia femenina en el mercado laboral.

“Hasta el 31 de diciembre de 2021 la participación de mujeres en puestos directivos en las em-

En Mainstream Renewable Power somos parte del cambio cultural en la industria, abriendo espacios para todas

Jennyfer Díaz
H&S Site Manager
Parque Solar Pampa Tigre

Marcia Bulnes
H&S Site Manager
Parque Eólico Puelche Sur

Karla Muñoz
H&S Coordinator

mainstreamrp.cl

MAINSTREAM
RENEWABLE
POWER

PUBLIREPORTAJE

MAINSTREAM RENEWABLE POWER

Mujeres, industria energética y seguridad: derribando mitos y cambiando la cultura laboral

“Cuando le conté a mi papá que estudiaría Ingeniería en Prevención de Riesgos me dijo que no quería porque era trabajo de hombres y que cómo iba a ponerme casco y bototos” cuenta Karla Muñoz, Coordinadora de Prevención de Riesgos en Mainstream, quien se cambió de Periodismo a Ingeniería en Prevención de Riesgos hace 26 años.

“Marcia Bulnes trabaja en Mainstream como H&S Site Manager del parque eólico Puelche Sur, en la Región de Los Lagos. Como técnico jurídico en la Seremi de Salud conoció la prevención de riesgos y decidió seguir su pasión, la Ingeniería en Prevención de Riesgos.

“Cuando estudié el 30% del curso éramos mujeres. Tras egresar la mayoría no continuó trabajando porque es una profesión sacrificada, sobre todo cuando hay hijos. Soy mamá y me he sentido super respaldada por Mainstream” dice Marcia.

Jennyfer Díaz, H&S Site Manager del parque solar Pampa Tigre, en la Región de Antofagasta, también ha impulsado el cambio cultural. “En general los hombres ponían barreras, pero con el tiempo ha cambiado. Cuando empecé trabajando en minería las mujeres no entraban a las minas porque decían que la mina se enojaba”, dice.

Estos testimonios demuestran el cambio que en Mainstream impulsamos junto al Ministerio de Energía para abrir nuevos espacios a las mujeres en la industria de las renovables, en áreas que históricamente en su mayoría han estado compuestas por hombres.

LAS CLAVES PARA IMPULSAR EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

En el ámbito del emprendimiento, el estudio Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2022, indica que si se hace una comparación entre hombres y mujeres, el género femenino emprende un 10% menos que el masculino.

En el caso de Chile, esta brecha es mayor: se alza por sobre el 20% según el estudio de Cadem y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que informa que las pymes representan un 65,3% de los empleos formales, de los cuales un 38,6% están conformados por mujeres.

Para Natalia Espinoza, directora del conglomerado de emprendedores G100, el aumento del interés por emprender en la población femenina radica en que "a muchas mujeres, con la maternidad y labores de cuidado no remuneradas, se les hace muy difícil optar por un trabajo formal, y deciden tener algún negocio propio para lograr manejar la autonomía de sus tiempos".

Por otro lado, según el Mapa del Emprendimiento, elaborado por Spain Startup-South Summit, las empresas creadas por hombres tienen un 10% más de posibilidades de ser financiadas frente a las creadas por mujeres,

Actualmente, los sectores productivos que registran mayor proporción de emprendedoras están relacionados con vestuario, cosmética, alimentación y comida. El siguiente paso es entrar en campos históricamente dominados por hombres.

una limitación importante para comenzar un negocio.

Actualmente, los sectores productivos que registran mayor proporción de emprendedoras por lo general pertenecen a las áreas de vestuario, cosmética, servicios de belleza y estética, artesanía, decoración y muebles, alimentación y comida.

Sin embargo, "las mujeres progresivamente están consiguiendo entrar en campos históricamente dominados por hombres, como el sector automotriz, donde en los últimos dos años se ha pasado de una tasa de emprendimiento femenino del 15% al 25%", comenta

la socia fundadora de Inspiratoria, Macarena Salosny.

Además, la presencia de mujeres que realizan investigación en el mundo científico-tecnológico, según datos de la Unesco, ya alcanza el 45%, lo cual supone un gran avance. Asimismo, en el mundo rural las emprendedoras ganan terreno, centrando sus proyectos en el ecoturismo y el turismo de experiencias.

Al día de hoy existen en Chile diversos programas o fondos a los que pueden postular los emprendedores del país, ya sea de entidades públicas o privadas, y muchas de ellos tienen líneas de financiamiento especialmente dirigidas a mujeres, con el fin de dar un impulso al ecosistema femenino de emprendimiento e innovación.

"Debemos implementar políticas efectivas y ver su financiamiento. Dar apoyos efectivos para el cuidado de los niños, remunerar las labores de cuidado y la flexibilidad laboral tendría un fuerte impacto en equiparar brechas", plantea la directora de G100, valorando a su vez las reformas que está llevando adelante el país

para poder financiar políticas sociales "que eleven nuestros indicadores a los de países más desarrollados".

El rol de la tecnología

Espinoza considera importante destacar que la brecha de emprendimiento entre hombres y mujeres también es salarial, "ya que a más de la mitad de las emprendedoras su negocio apenas les da un sueldo mínimo. Es fundamental que estén más presentes en el rubro de tecnología para sumarlas a estas tendencias que permiten proyectar negocios a escala global".

Marco Terán, director de Desarrollo Digital de la Fundación País Digital (FPD), comenta que en Chile y el mundo se ha consolidado la venta por Internet, que permite visibilizar el emprendimiento femenino. "Eso ha provocado que muchas más mujeres se empoderen y vean que es factible crear negocios

sostenibles que puedan crecer en el tiempo. Es cada vez más fácil crear una empresa y vender en línea, porque solo basta con conocer y manejar un conjunto acotado de herramientas digitales para poder posicionar un producto, vender a través de una vitrina virtual y ofrecer medios de pago digitales", afirma.

El ejecutivo resalta que los sectores público y privado han visto estas oportunidades y han realizado acciones al respecto. "En el sector privado, especialmente las industrias bancarias y de telecomunicaciones, han creado programas especiales de mentorías y concursos de emprendimiento para apoyar a las pymes en general, pero con un fuerte impulso a las emprendedoras en particular", cuenta Terán, agregando que, en el caso del sector público, se ha creado una serie de subsidios con cuota de género especialmente dirigidos para dueñas de negocios.



XIMENA COFRÉ
FUNDADORA DE
FINANCIERAS
EMPODERADAS.



**“MUCHAS
VECES NOS DA
VERGÜENZA O
CULPA HABLAR DE
DINERO”**

Director de Tecnología o Director TI son algunos de los términos clave que se pueden leer en el perfil profesional de Ximena Cofré, ingeniera civil industrial con experiencia laboral fuertemente orientada en gestión y dirección de equipos de tecnología, administración de recursos financieros, físicos, técnicos y humanos.

Hoy, después de más de 15 años en el mundo corporativo, está ayudando a mujeres a que se empoderen con el dinero. Para eso creó una cuenta en Instagram que hoy tiene más de 10 mil seguidores. Su meta es que, especialmente ellas, aprendan a vivir la vida “bajo sus propios términos”, según se lee en la bio de @financieras_empoderadas. Para eso, el buen manejo del dinero es clave.

“Siento que los hombres están mucho más dispuestos a hablar de dinero que nosotras. Llevan años trabajando y generando dinero, mientras que nosotras quizás somos primera o segunda generación trabajando de forma remunerada y muchas veces nos da vergüenza o culpa hablar de dinero”, explica la profesional sobre las razones del cambio de rumbo en su carrera profesional.

Cuenta que le ha tocado

Convencida de que la educación financiera es una herramienta capaz de empoderar a las mujeres, esta profesional dio un vuelco a su carrera en la industria TI. Pasó 15 años en el mundo de la tecnología y ahora enseña a mujeres a construir y manejar sus finanzas personales.

POR RITA NÚÑEZ B.

conocer a muchas mujeres que dependen de sus parejas o que no toman decisiones importantes para su vida “por el miedo a perder su estabilidad económica, o por no poder administrar correctamente su dinero”. Eso, asegura, es parte de lo que la motiva a enseñarles a transformar su realidad tomando el control de las finanzas: “La verdad es que todas podemos si nos lo proponemos”.

“Partir con educación financiera es fundamental, porque además de ser el legado que le dejamos a nuestros hijos (ya que esto solo se enseña en casa), la educación nos empodera”, sostiene.

Aprender a tomar buenas

decisiones, a no gastar de forma compulsiva, a saber dónde buscar información sobre nuevas tendencias o cuáles son las mejores vías de inversión, es parte de lo que enseña desde su rol como coach online, tanto en su cuenta de Instagram como en otras plataformas.

“Saber todo esto nos lleva a poder estar tranquilas y libres de hacer lo que queramos, de decidir, y sobre todo, de creer en nosotras y en nuestras capacidades aunque no seamos todas de una carrera ingenieril”, señala.

Pero Cofré sabe que hay distintos niveles de libertad financiera. Por eso dice que “debemos partir por ahorrar y crear un fondo de emergencia o de paz, como también me gusta llamarle, por cualquier imprevisto que se pueda presentar”. Luego dice que es clave construir inversiones que trabajen solas y que no involucren el tiempo de quien invierte. Frente a todo eso, la educación constante es fundamental.

“Este proceso no termina. Solo así es posible seguir avanzando y lograr que esas inversiones financien el resto de la vida”, plantea como uno de los desafíos a futuro, y uno de los factores que deberían preocupar no solo a las mujeres, sino a todas las personas.

PACIFIC HYDRO CHILE

PACIFIC HYDRO CHILE:

Fortaleciendo el liderazgo femenino en la compañía para impulsar el desarrollo de las energías 100% renovables

Empresa fundada en Australia el año 1992, Pacific Hydro comenzó sus operaciones en Chile en 2002, siendo pionera al establecerse con activos de energías 100% renovables. Además, con un fuerte enfoque de relacionamiento comunitario, comercialización de bonos de carbono, cuidado medioambiental y políticas para desarrollar a sus trabajadores. En ese contexto, hoy su programa de Mentoring incorpora el enfoque de género, para fortalecer el liderazgo femenino al interior de la compañía.

Aportando a un mundo más limpio a través de la generación de energía 100% renovable, Pacific Hydro fue fundada en Australia y a partir del 2016 es parte de la gigante asiática State Power Investment Corporation (SPIC), que aseguró la continuidad en el desarrollo de proyectos de energía limpia, lo que le permitió construir y operar el primer parque eólico en nuestro país, el año 2018, llamado Punta Sierra, Región de Coquimbo. Desde entonces hasta hoy, Pacific Hydro Chile se ha convertido en una plataforma de inversiones en energías limpias hacia el resto de la región.

En ese contexto, bajo el alero de SPIC, actualmente Pacific Hydro Chile desarrolla diversos proyectos con el objetivo de ser aliados para la inversión de energías renovables en nuestro país, proyectando una inversión total de US\$590 millones en los próximos años para así

alcanzar una capacidad instalada de 1.400 MW en 2026, el triple de lo que la compañía genera actualmente.

La sustentabilidad y vinculación con las comunidades aledañas a sus operaciones y proyectos están en el ADN de Pacific Hydro, así como también el desarrollo de sus colaboradores y colaboradoras, apuntando a fortalecer la posición del liderazgo femenino al interior de la compañía. Así se refleja, entre otras iniciativas, en la implementación de un programa de Mentoring, en el cual se decidió incluir el enfoque de género en la construcción de las duplas internas.

“Incluimos el enfoque de género en el programa de Mentoring porque creemos que en un mundo masculinizado como es la energía, donde hay pocas mujeres y la mayoría en áreas de soporte, es importante gestionar y potenciar



Juan Pablo Villanueva, gerente ejecutivo de Recursos Humanos, Asuntos Corporativos y Relaciones Comunitarias; María Pía Barros, gerente de Personas; María Susana Muñoz, gerente de Asuntos Corporativos y Comunicaciones; Gonzalo Padilla, gerente de Compras, Auditoría, Calidad y Seguros. Todos mentores del programa.

que las mujeres se involucren en el negocio y que los hombres del mundo más ‘duro’ fortalezcan sus habilidades blandas”, destaca María Pía Barros, gerente de Personas de Pacific Hydro Chile, y agrega: “Hacer parejas mixtas nos permitió salir de lo que hemos estado acostumbrados, lo que se traduce en mujeres que forman a mujeres en potenciar habilidades blandas y las duplas de hombres en temas técnicos o del negocio”.

Pacific Hydro ya ha realizado esta iniciativa anteriormente en varias oportunidades, con muy buena experiencia. Y para esta nueva versión del programa de Mentoring se realizó una capacitación a los mentores y 6 sesiones para realizar la iniciativa. Fue tanto el interés del equipo, que se aumentaron los cupos alcanzando un total de 12 participantes, que corresponde a un 10% de sus colaboradores y colaboradoras en

Chile. En ese contexto, la selección de las postulaciones y parejas consideró las áreas de desarrollo que cada aprendiz quería profundizar en el programa y la expertiz de los mentores. Además de las sesiones mencionadas, se desarrollarán 2 clases magistrales complementarias de temáticas como gestión del cambio y habilidades para entablar conversaciones difíciles.

El Mentoring es una relación de aprendizaje mutuo (dupla mentor y aprendiz), cuyo objetivo es apoyar el desarrollo de habilidades y conocimientos que potencien la carrera del trabajador.

María Pía Barros complementa: “Los beneficios de este programa son enormes, ya que permite conocer la realidad del otro, romper estereotipos, aumentar la empatía y la cooperación entre compañeros de trabajo”.

<https://www.pacifichydro.cl>

TRES MUJERES REFERENTES DE INDUSTRIAS MASCULINIZADAS

El camino para poder trabajar en ciertos sectores tradicionalmente masculinos y dedicarse en ellos a las temáticas que les apasionan, está lleno de desafíos para las mujeres. Pese a ello, aquí hay tres ejemplos -una ejecutiva tecnológica, una ingeniera mecánica y una científica en el agro- que muestran que es posible abrir nuevos caminos. **POR P. SANTIBÁÑEZ Y C. MARÍN**



ANDREA FERNÁNDEZ,
GERENTE GENERAL PARA LA REGIÓN
SOLA EN KASPERSKY:

**“PODEMOS
APORTAR IGUAL
O MÁS QUE UN
HOMBRE”**

La industria de la tecnología aún sigue careciendo de representación femenina en altos cargos, que motive a más mujeres a seguir sus intereses.

Siendo una referente regional en la industria de la tecnología, Andrea Fernández es gerente general para la región de Sudamérica en Kaspersky, empresa que brinda soluciones y servicios de ciberseguridad, y en la cual lleva once años. “Quería salir de los productos masivos para ocuparme del marketing de servicios. Así fue como empecé en tecnología”, cuenta, y agrega que, si bien el hecho de ser mujer nunca la detuvo en sus proyectos ni tampoco fue una preocupación en su carrera, “sí fue un desafío”.

“Mi recorrido por distintos puestos me permitió llegar hasta mi posición actual, siempre demostrando que ser buena profesional no requiere de un género específico. Aunque mi formación no es técnica como la de muchos hombres en el sector, mi experiencia en la industria ha jugado a mi favor”, comenta. “Tengo como reto transmitir mi experiencia e incentivar a más mujeres a unirse al campo de la tecnología e innovación, tenemos capacidades y podemos aportar igual o más que un hombre”.

La profesional ve un futuro favorable respecto a las mujeres en la industria, donde “cada año se avanza y es posible notar más mujeres en las distintas áreas de la tecnología”. Sin embargo, cree que “la actual falta de representación femenina continúa siendo una barrera clave para lograr una fuerza laboral más igualitaria”.



MARÍA LORETO FERRARI,
RECTORA AIEP:

**“ES COMPEJO
GENERAR EL
INTERÉS DE LAS
MUJERES EN ESTA
CARRERA”**

Si bien la educación en carreras históricamente para hombres causa cada vez más interés en mujeres, aún falta camino por recorrer para fomentar su participación.

Este año, la rectora de la institución educacional AIEP, María Loreto Ferrari, fue reconocida por el WEF Chile como líder referente por la equidad. Y es que Ferrari, como ingeniera civil mecánica, lleva una larga carrera en una industria sumamente masculinizada, en la cual vivió experiencias que podrían ser desmotivantes, como no tener vestidores para ellas y ser la única mujer en su generación, ya que sus otras tres compañeras no terminaron. “Yo me podría haber ido también, porque nadie hace nada por ese tipo de cosas. No había ni siquiera profesoras mujeres”, comenta.

Si bien distintas industrias masculinizadas han avanzado en participación femenina, Ferrari señala que la mecánica, a pesar de tener progresos, ha sido menos dinámica. “Lo que es más complejo es el interés de las mujeres por esta carrera, que, si bien ha aumentado, todavía es reducido. No es como en mi tiempo, que éramos dos en toda la facultad, pero sigue siendo del orden del 10%”.

Pese a ello, la rectora es optimista: “Los sectores que generan importante parte del empleo están muy comprometidos en integrar mujeres a todo nivel”, dice, y agrega que es clave promover “las oportunidades y el tremendo campo laboral que tienen”, así como aumentar la participación femenina “en los cuerpos directivos de las empresas del ámbito, donde aún se ve poca participación”.



KARINA BUZZETTI,
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
EN AGRI DEVELOPMENT:

**“HAY QUE
TRABAJAR EL
DOBLE PARA
QUE TU VOZ SE
ESCUCHE”**

Ser mujer en la industria agrícola no es fácil, y menos levantar la voz desde la ciencia para generar cambios en los procesos fitosanitarios de un sector particularmente tradicional.

La semana pasada, el nombre de la ingeniera, maestro y doctora en Ciencias de la Agricultura Karina Buzzetti fue reconocido por el ministro del ramo, Esteban Valenzuela, en el anuncio de un plan de sustentabilidad en la temática de plaguicidas. Y es que su trabajo de casi dos décadas en investigación en temas fitosanitarios para abrir camino a un agro más sostenible, junto a la transferencia tecnológica y al trabajo gremial desde el Colegio de Ingenieros Agrónomos, la han convertido en una de las principales expertas de este tema en el país. El camino, sin embargo, no ha sido sencillo.

“Como mujer, al hacer carrera en el rubro agrícola estás sometida a una constante evaluación y validación de tus conocimientos, pues, aunque seas especialista en una materia y hayas logrado destacar en un área, tendrás que trabajar el doble que un par masculino para que tu voz se escuche”, explica Buzzetti. “También, se te juzga más duro, por lo que debes aprender a ignorar las ofensas sin perder la autocritica”.

Por eso, cuenta que el trabajo constante y el actuar consecuente han sido el modo con el que ha lidiado con un rubro en el que aún faltan referentes femeninos en un liderazgo estratégico. “La carrera en altos mandos se corre de manera dispareja mientras no existan leyes de fomento a la corresponsabilidad parental”, añade.

La pandemia dejó a miles de mujeres sin fuente de trabajo, pero lentamente se han ido reincorporando. Aún así, existe una brecha en equidad de género que no ha sido superada.

POR ALEJANDRA GAJARDO

Según cifras del INE, cerca de 830 mil mujeres salieron del mercado laboral entre abril y junio de 2020, lo que disminuyó en un 12,1% sus niveles de participación. Luego, en el trimestre abril a junio de 2021, más de 360 mil reincorporaron, pero aún su presencia sigue siendo menor que la de los hombres: un 49,7% y 69,6% respectivamente.

“Mirando estas cifras podemos asegurar que disminuir la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres continúa siendo un desafío que no hemos superado”, dice la ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Antonia Orellana, quien también asegura que el Gobierno tiene la convicción de que el país no puede recuperar su economía y productividad sin reparar las pérdidas asociadas a la crisis sanitaria. “Un país en el que seis de cada diez hogares monoparentales son sostenidos por mujeres no puede reactivar su mercado sin reincorporarlas en los puestos de



RECUPERAR EL EMPLEO FEMENINO, CLAVE PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA

trabajo”, hace notar.

Por lo mismo, agrega, la reactivación requiere mejorar las condiciones en los espacios laborales, “de manera de no solo recibir a las mujeres, sino también permitirles permanecer en los puestos de trabajo y propiciar su desarrollo y acceso a roles de dirección y liderazgo”.

La presidenta de Women Economic Forum Chile, Nicole Verdugo, coincide con ese diagnóstico y además destaca la necesidad de imprimir más energía en la voluntad de que las políticas públicas se centren en la reincorporación de las mujeres. “Hay que entregarles las herramientas que necesitan para el mercado del

futuro. Desde lo público, impulsar la digitalización, la innovación y nuevas tecnologías para que reinventen sus negocios. También que se consideren más como proveedoras”, dice desde Buenos Aires, donde asiste al Women Economic Forum 2022. Además, destaca que la equidad de género debe volverse realidad, “ya que somos

el 50% de la sociedad”.

Ana Gómez, directora de la División de Asuntos de Género de la Cepal, también destaca que la recuperación del empleo ha sido desigual entre hombres y mujeres y la brecha en la equidad de género no logró cerrarse: “Estas desigualdades son una expresión más de los sesgos de género presentes en la división sexual del trabajo, tanto remunerado como no remunerado”.

Manifiesta que, entre las mujeres ocupadas, el tiempo que destinan al trabajo no remunerado es, para todos los rangos etarios, al menos el doble que el que dedican los hombres.

“Para evitar que se profundicen las desigualdades de género, la reactivación económica debe orientarse teniendo en cuenta

la organización actual de los cuidados y la composición del empleo en los distintos sectores”, explica, y propone avanzar hacia “una sociedad del cuidado, una organización societal que prioriza la sostenibilidad de la vida, del planeta y garantiza los derechos de las personas que requieren cuidados, así como los derechos de las personas que los proveen”.



Síguenos:



Colbun
MEJOR ENERGÍA

EN COLBÚN SUMAMOS ENERGÍA PARA DISMINUIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA

- En el 2020, nos comprometimos a avanzar de 20% a **25% de mujeres en nuestra dotación** al 2025.
- Impulsamos **ternas con equidad de género**.
- Contamos con un **33% de representación femenina en nuestro directorio**.
- Buscamos aumentar la presencia de **mujeres en cargos de liderazgo** y toma de decisiones.
- Creamos un **“Programa de Incorporación de Mujeres en áreas Masculinizadas”**.
- Formamos un equipo de **Mentoras Internas** para apoyar y abrir camino a otras mujeres.
- Desarrollamos estudios internos para asegurar la **equidad de remuneraciones** por género.
- Fomentamos **el respeto, buen trato** y los ambientes sanos y libres de acoso.
- Promovemos la **corresponsabilidad** con beneficios de flexibilidad para todas las personas.
- Lanzamos un **Modelo de Trabajo Híbrido** que busca la **conciliación trabajo-vida personal**.

SIGAMOS SUMANDO ENERGÍA
Colbun.cl





MUJERES EN DIRECTORIOS: ¿POR QUÉ ES CLAVE SUMAR PARTICIPACIÓN?

Según cifras de la OCDE, Chile se encuentra entre los países con menor representación de mujeres en directorios de grandes empresas, ubicándose en el lugar 33 de 37 países evaluados.

Solo un 12,7% de quienes integran los directorios de empresas que informan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) son mujeres, según la edición 2021 del reporte que elabora el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MinMujeryEG) y la Fundación ChileMujeres. Aunque ha habido mejoras -en 2020 la presencia femenina era de 10,5%- el Gobierno no quiere apurar ese proceso.

La estrategia es presentar un proyecto de ley de cuotas para garantizar, de forma gradual, la participación de mujeres en dichos espacios. Se exigirá presencia femenina del 20% en tres años y de 40% en seis, desde que la

Frente a las bajas cifras de presencia femenina en estas instancias, el Gobierno está preparando un proyecto de ley que exigirá la presencia de ellas en los directorios de las empresas de un 20% en tres años. En la industria creen que es clave avanzar, pero delinean también otros temas para hacerlo.

normativa esté vigente. Quienes no cumplan la primera meta tendrán que explicar por qué, sin sanción asociada. Mientras tanto, los que no cumplan el objetivo en seis años, deberán reelegir a su directorio.

El plan del Gobierno es enviar el proyecto de ley al Congreso a finales de este mes, modificando a su vez la Ley de Sociedades Anónimas, por lo que aplicará para las empresas fiscalizadas por la CMF.

“Este hecho tiene efecto sobre

la participación laboral femenina en todas las capas de las organizaciones. En la medida en que más mujeres participen en los órganos de dirección, más y mejor se desarrollarán las carreras de sus pares dentro de las organizaciones, y más mujeres ingresarán al mercado laboral”, comenta la presidenta de Red Mujeres Alta Dirección (Redmad), Carolina Martínez.

Para José Ignacio Escobar, CEO de Colbún, existe una serie de iniciativas que van en esa línea,

y que las empresas debiesen impulsar con más fuerza: generar ternas con equidad de género en los procesos de selección, flexibilizar o repensar los perfiles asociados a cargos tradicionalmente masculinos, impulsar modalidades de trabajo más flexibles, generar programas de mentorías donde mujeres transmitan su experiencia profesional a otras mujeres “y, por cierto, trabajar en políticas que promuevan la equidad en términos de la contratación de mujeres, como la Sala Cuna Universal”.

“Tenemos que ver esta transformación, más que como una obligación impuesta desde la administración, como un compromiso con la sostenibilidad de las empresas, con los estándares ESG y con las expectativas de la sociedad. La adscripción a los principios de equidad, inclusión y diversidad también es una demanda de los colaboradores y es un requisito cada vez más importante para atraer y retener talento”, acota Maribel Vidal, vicepresidenta de Redmad.

Más mujeres en STEM

Según el reporte del Ministerio de la Mujer, las mujeres ocupan solo el 21,1% de cargos de gerencias de primera línea, concentrándose las mayores brechas en las empresas de rubros científicas y técnicas, así como minería y construcción.

Desde ONU Mujeres detallan

que una mirada estratégica que incorpore perspectivas diversas contribuye a la competitividad de las empresas, a fomentar economías más fuertes y sociedades más justas y sostenibles. “Actualmente, estamos frente a un escenario que requiere de miradas diversas para hacer frente de manera más efectiva a los retos tanto sociales como económicos y ambientales orientados a promover el empoderamiento económico de las mujeres y asegurar la participación de las mujeres en la alta dirección como un beneficio para todos y todas”, aseguran desde la organización.

“Sumar a más mujeres a los distintos sectores, en un contexto de mérito, es prioritario, pero también lo es que provengan de orígenes profesionales diversos”, plantea el CEO de Colbún, añadiendo que, para ello, “debemos trabajar en forma colaborativa para motivar que más niñas y jóvenes se inclinen por formarse en sectores donde la mujer está subrepresentada, como las áreas de tecnología, ciencias, ingeniería y matemáticas (STEM, por su sigla en inglés)”.

Destaca que actualmente existen una serie de iniciativas públicas como el “Registro de Directoras para Chile”, impulsado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, o el programa “Energía +Mujer” del Ministerio de Energía. “Existen muchas herramientas para avanzar en esta dirección. Pero lo más importante de todo es que hay mujeres con la formación y experiencia profesional para aportar en directorios de diferentes espacios tradicionalmente masculinos”, cierra.



Las mujeres en el puerto de San Antonio: conquistas y desafíos

Con una presidenta y dos directoras por primera vez en su historia, la Empresa Portuaria San Antonio hoy tiene como uno de sus propósitos seguir abriendo espacios para una mayor participación femenina en la actividad.

En mayo pasado, la ingeniera civil químico Sally Bendersky Schachner se transformó en la primera mujer en presidir el directorio de Puerto San Antonio. Su regreso a la estatal, en que ya había sido directora en 2006, la puso al mando de una empresa que hoy impulsa el proyecto Puerto Exterior, con una inversión de más de 3.500 millones de dólares y de alta rentabilidad social.

En el directorio hay otras dos mujeres: la economista Ana María Montoya Squif y la bióloga Verónica Bilbao Solar. Se suman a ellas los directores Renato Silva Becerra y Alexis Michea Acevedo.

Con su arribo, Sally Bendersky marcó un hito en la historia del puerto de San Antonio y ella tiene claro hacia dónde ir. “En esta actividad la equidad de género sigue siendo un desafío, pues en su origen ha sido un sector con alta presencia masculina. No obstante, en los últimos 10 años hubo una paulatina inserción de la mujer en áreas como seguridad, contabilidad y operación de maquinarias, además de gerencias y directorios. Uno de los sellos de nuestra gestión en el principal puerto de Chile será consolidar estas transformaciones. Y hay más: nuestro directorio se esforzará en contratar mujeres en puestos directivos y en resolver los temas de brechas salariales de género cuando ellas existan”, recalca.

Según la directiva, “la equidad e inclusión de género en las organizaciones tienen ventajas en términos de productividad, resiliencia, consecución de objetivos, búsqueda de acuerdos y trabajo en equipo. Por eso, debemos seguir pavimentando el camino para que la entrada de la mujer en roles de liderazgo formal, en el directorio de la empresa, no haya sido una mera tendencia, sino que se prolongue y profundice en las nuevas generaciones de ejecutivas y directivas que llegarán a tomar la posta a cargo del puerto. Y claro que este liderazgo femenino no se contrapone al del hombre. Aquí no se trata solo de género: los grandes desafíos del país, como Puerto Exterior, requieren complementar visiones o miradas, estilos de conducción, herramientas y fortalezas, formas de trabajo en equipo y valores articulados bajo propósitos comunes, con el objetivo de aportar en el desarrollo humano, ambiental y social de nuestros territorios.”

Sobre este tema, la directora Verónica Bilbao resalta que “avanzar hacia una sociedad más justa debe ser un objetivo esencial en las políticas que impulsan empresas públicas como Puerto San Antonio. Para lograr esta meta, es importante que también avancemos en paridad de género e inclusión, pues son dos valores que demuestran una evolución positiva de

nuestras organizaciones. Quienes dirigimos este tipo de empresas, tenemos la misión de liderar aquellas propuestas que hagan realidad estos objetivos y así también crear conciencia respecto de la relevancia de contar con empresas más diversas y con más oportunidades de crecimiento para todos y todas”.

En la misma línea, la directora Ana María Montoya afirma que “hoy en día aumentar la equidad de género para el desempeño de las empresas es crucial, tanto en el ámbito académico como en el sector productivo. Es reconocido que la diversidad de equipos genera un mejor clima laboral, más propenso a los cambios, la innovación y el desarrollo productivo. Es fundamental incorporar a la mujer en los diversos espacios de trabajo. Claramente en esta área las brechas existen y debemos trabajar con la administración para lograr acercarnos a la paridad de género, por lo tanto, es un desafío para nosotros como directorio identificar y generar las acciones que se requieran con este objetivo”.

LA MIRADA DE LAS FUNCIONARIAS

Andrea Acuña, subgerenta de Medio Ambiente, señala que “en Puerto San Antonio, hay mujeres en los distintos niveles de la organización, y especialmente existe paridad de género en la Subgerencia de Medio Ambiente que dirijo. Trabajar con un equipo diverso y comprometido con las metas de la empresa, nos permite cultivar un espíritu de colaboración, creativo y de alto desempeño, que valoro tremadamente, sobre todo al tener el desafío de estar guiando el proceso ambiental del proyecto de infraestructura portuaria más importante de Chile, llamado proyecto Puerto Exterior”.

Para Patricia Ortega, encargada de Servicios Generales, “es fundamental entender la equidad de género desde la meritocracia. Un sistema que te permita crecer por tu calidad de mujer y al mismo tiempo por tu capacidad profesional o técnica. La industria portuaria avanzó mucho en esto porque hasta hace poco sólo se veían hombres, pero la mujer demostró que tiene las mismas o más capacidades, logrando resultados destacables”.

De igual manera, Marta Zamorano, encargada de Gestión Comunitaria, indica que “la equidad de género permite mejorar la cohesión social, el crecimiento económico y el bienestar general en una organización. Este valor hace que las personas estén mejor preparadas para encontrar soluciones a problemas globales complejos, aumentando su productividad, especialmente cuando hablamos de empresas públicas donde hay que dar el ejemplo respecto a los desafíos del cambio frente a los paradigmas en el sector marítimo portuario, considerado por mucho tiempo como un espacio masculino”.



Sally Bendersky, presidenta de Puerto San Antonio.



Alexis Michea, Ana María Montoya, Verónica Bilbao y Renato Silva, miembros del directorio de Puerto San Antonio.



Andrea Acuña, subgerenta de Medio Ambiente de Puerto San Antonio.



Patricia Ortega, encargada de Servicios Generales de Puerto San Antonio.



Marta Zamorano, encargada de Gestión Comunitaria de Puerto San Antonio.

TEJER REDES: UNA TENDENCIA PARA ACELERAR LA EQUIDAD



Trabajar en red es una tendencia actual y de futuro. También lo es conformar redes colaborativas de mujeres, asegura Loreto Schnake, coordinadora de Formación y Liderazgo del área de Empresas de ComunidadMujer.

“En entornos cada vez más complejos, el trabajo en red, basado en la cooperación, permite a las organizaciones articular su quehacer, desarrollar respuestas para desafíos comunes y alcanzar metas desde un entorno creativo y de confianza”, señala Schnake para explicar por qué esto es tan importante.

En un escenario adverso marcado por la inequidad de género, Priscilla Zamora, co-fundadora y gerenta general de Women in Management, explica que el valor de la asociación desde lo colectivo es fundamental “para movilizar derechos y visibilizar problemáticas que tienen una raíz sistemática”.

Con ello se crea una solidaridad que, asegura, muchas veces la narrativa del mundo del trabajo ha querido borrar. Por ejemplo, al instalar esa creencia de que las mujeres siempre son más competitivas entre ellas o, incluso, rivales. “Eso no tiene por qué ser así”, señala Zamora. Y añade: “Está documentado que cuando hay más mujeres en distintos espacios, se comienza a crear un efecto virtuoso donde se abren más puertas para otras”.

Consuelo Fertilio, fundadora y directora ejecutiva de Mujeres Ingenieras de Chile, cree que la generación de redes “se nos da de manera natural”,

El trabajo en red puede abrir puertas para avanzar en participación en el mundo público y en el mercado laboral, permitiendo que las mujeres visibilicen sus contribuciones, avancen en su desarrollo profesional y conecten con otras referentes en sus propios sectores o incluso en otros.

POR RITA NÚÑEZ B.

porque “tendemos a ser más empáticas, a generar rápidamente confianza entre nosotras y a conversar de nuestras experiencias”. Pero estas no solo existen para ampliar el camino al talento femenino, sino también para crear una mejor sociedad, puntualiza.

Y quizás es una tendencia actual, pero no es algo necesariamente nuevo. “Han sido estrategias para afrontar el desequilibrio de poder que han vivido y siguen viviendo las mujeres en todo el mundo”, plantea Aline Mascarenhas, Key Account Manager en Women in Management.

Carolina Martínez, presidenta de REDMAD, cree que el impulso que están tomando es el reflejo de una sociedad que, aunque va cambiando, sigue manteniendo importantes

“Cuando hay más mujeres en distintos espacios se comienza a crear un efecto virtuoso donde se abren más puertas para otras”, dice Priscilla Zamora, cofundadora de Women in Management.

brechas de género: “Así que son una respuesta organizada, que es la base para articular reflexiones, investigación, políticas públicas o iniciativas para la equidad”.

Cuáles son los beneficios

El hecho de que hoy las redes de mujeres trabajen tanto en la difusión tiene como principal objetivo servir de inspiración para futuras generaciones. Así lo cree Mónica Zúñiga, coordinadora de AICE Mujer, organización que reúne a profesionales de la ingeniería estructural, un mundo predominantemente masculino. Y añade que son especialmente útiles para que las potenciales líderes del futuro “puedan superar las diferentes restricciones que les impone el resto de la sociedad”.

Zúñiga dice que dichas restricciones muchas veces nacen del desconocimiento, pero con el tiempo se vuelven limitaciones: “Para lograr lo que te dicen que es imposible, es de gran ayuda ver que otras mujeres ya han podido llegar a obtener esos cargos o realizar

esas tareas”.

Aline Mascarenhas añade que el capital social que se genera en este tipo de instancias es una de las principales ventajas. “Se consigue a medida que las personas de la red se reúnen en base a la estrategia, periodicidad y perspectiva de género con foco en la reflexión sobre el poder y el privilegio”, explica.

Para las ejecutivas, y en general para las mujeres que aspiran a ocupar posiciones de liderazgo en el medio empresarial, integrar redes activas de sus organizaciones es importante.

“En primer lugar, para mostrar su oferta de valor y salir de la tradicional invisibilización de su género en estos espacios. Y también es crucial para ampliar sus redes de contactos y avanzar en sus carreras, dado que formar parte de redes permite expandir la interacción social y profesional”, aconseja Loreto Schnake, quien también plantea que formar parte de una red de este estilo, incluso en la propia compañía, permite a las integrantes compartir experiencias, reflexiones y aprendizajes, así como reconocerse, entregarse feedback y apoyo entre pares que enfrentan desafíos similares.

“HAY QUE BUSCAR ESTRATEGIAS PARA ESTABILIZAR LAS OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL FORMAL”

Corresponsabilidad parental y cambios a nivel legislativo y social son claves para que los niveles de empleabilidad femenina vuelvan a los niveles que tenían antes de la pandemia, según Carolina Peyrín, directora del Área Empresas de ComunidadMujer.

POR RITA NÚÑEZ B.

Diez años fue lo que retrocedió la inserción laboral femenina en Chile, en el peor momento de la pandemia. “Las mujeres fuera de la fuerza laboral crecieron en 550 mil (entre 2019 y 2021) y la principal razón de ello son las responsabilidades familiares permanentes, como también la calidad de los empleos que se ofrecen a determinados grupos de la población femenina”, explica Carolina Peyrín, directora del Área Empresas de ComunidadMujer.

Si bien se han recuperado la mayoría de los empleos destruidos,

para las mujeres el proceso ha sido más lento y aún no se llega al nivel prepandemia, de acuerdo con el Informe laboral con enfoque de género del OCEC-UDP y ChileMujeres, publicado en 2022.

En este escenario de cambios, “el teletrabajo ha demostrado ser una opción viable para muchas mujeres que tienen hijos pequeños y que no han podido compatibilizar el cuidado de ellos con una red de cuidados más estable, ya sea porque antes los colegios estaban cerrados, con clases virtuales o por la prolongación de semanas de

vacaciones, las cuarentenas y licencias médicas, entre otros”, plantea la ejecutiva.

Por ello, hoy el regreso a la presencialidad cambia la situación laboral de las mujeres y “hay que buscar todas aquellas estrategias que permitan estabilizar sus oportunidades en el mercado laboral formal, bajo el principio de corresponsabilidad parental y social, especialmente en el contexto de recuperación económica”, cree Carolina Peyrín.

A su juicio, se hace necesario evaluar lo que vienen implementando actores públicos y privados, para fomentar la inclusión laboral femenina tras la pandemia, “para que las mujeres no tengan que ser las que renuncien a su trabajo o deban optar a jornadas parciales o informalidad para poder tener un sustento económico”.

En ese sentido, “la actual discusión de reducción de jornada laboral,



adaptabilidad y trabajo flexible (40 horas) es una gran oportunidad.

Pero sabemos que es una medida que, por sí sola, no asegura una distribución del tiempo más equitativa y que requiere un esfuerzo adicional”, plantea.

Es así como desde ComunidadMujer han propuesto, en materia de regulación, avanzar hacia la equiparación de derechos parentales de mujeres y hombres, como la postergada reforma al artículo 203 del Código del Trabajo, conocida como sala cuna universal.

También, que se promuevan esquemas de permisos de cuidados diversos, como el proyecto de ley que amplía el permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo, y garantizar el equilibrio entre los poderes de negociación a través de cláusulas de cuidados en los convenios colectivos, “lo que requiere incorporar la equidad de género en la agenda de los sindicatos, como también hacer que estos acuerdos sean viables para la mayor parte de la población ocupada que no se encuentra sindicalizada”.

PUBLIRREPORTAJE

GLORIA MALDONADO, PRESIDENTA DEL DIRECTORIO DE CORREOSCHILE:

“Uno de los principales desafíos de esta gestión será enfocarnos en promover la equidad de género, inclusión y diversidad dentro de correos”

La ejecutiva –que cuenta con más de 25 años de experiencia liderando diversas organizaciones del mundo público y privado–, explicó el trabajo que está realizando la empresa pública para propiciar más y mejores espacios de desarrollo para el talento femenino. “Hoy contamos con carteras, operadoras, dirigentes sindicales, mujeres en el mundo de las sucursales, plantas, áreas administrativas y ejecutivas; muchas de ellas son grandes líderes, y es ahí donde queremos crecer como empresa, en potenciar los liderazgos femeninos, que ya superan el 35%”, detalló.

Evolución y transformación son atributos que describen muy bien la historia de CorreosChile. Y es que esta empresa pública no sólo ha sido capaz de transformarse para convertirse en un actor relevante en la era del comercio electrónico, sino que también lo ha hecho desde el punto de vista cultural, propiciando cada vez más espacios de participación para las miles de mujeres que actualmente forman parte de la organización.

Así lo explicó la presidenta de su Directorio, Gloria Maldonado, quien tiene entre los principales desafíos de la gestión que lidera promover la equidad de género en una empresa que históricamente ha tenido una fuerte presencia masculina. “Si bien los hombres siguen teniendo una representación mayorita-

ria, cada vez son más las mujeres que ven en CorreosChile un espacio donde desarrollarse en términos profesionales y humanos”, afirmó Maldonado.

Para la ejecutiva –que cuenta con más de 25 años de experiencia liderando diversas organizaciones del mundo público y privado–, la transversalidad de las labores que realizan las mujeres al interior de Correos es un hecho digno de destacar, ya que da cuenta de una serie de espacios ganados en base a esfuerzo, talento y dedicación. “Hoy contamos con carteras, operadoras, dirigentes sindicales, mujeres en el mundo de las sucursales, plantas, áreas administrativas y ejecutivas; muchas de ellas son grandes líderes, y es ahí donde queremos crecer como empresa, en



Gloria Maldonado, presidenta del Directorio de CorreosChile.

potenciar los liderazgos femeninos, que ya superan el 35%”, añadió.

Actualmente, el 60% del Directorio de CorreosChile está compuesto por mujeres –Gloria Maldonado, Rosita Ackerman y Carla Bordoli–, mientras que tres gerencias estratégicas de primera línea son lideradas por una mujer, lo que es un importante paso –recalcó Gloria Maldonado– en la construcción de una empresa moderna e inclusiva. “El



Más espacios de participación para miles de mujeres.

aporte femenino en la toma de decisiones de la empresa es altamente valorado por toda la organización, abriendo nuevos espacios estratégicos y operativos, en donde las mujeres han podido entregar una visión amplia e integradora”.

Para seguir avanzando en esta dirección, la empresa cuenta con una Mesa de Trabajo Ampliada, con el propósito de desarrollar una Política de Inclusión de Género, capaz de responder a las altas expectativas de todas las mujeres que con su esfuerzo contribuyen a dar continuidad al rol social que cumple CorreosChile desde hace 275 años.



LAS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE GÉNERO QUÉ LAS EMPRESAS ESTÁN APLICANDO

Más de 700 descargas por parte de empresas y un excelente recibimiento ha tenido desde gremios y estamentos públicos y privados el manual Buenas Prácticas de Género, que realizaron Mujeres Empresarias y Unilever y que contó con la colaboración de la Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica.

La iniciativa, que se llevó a cabo con la convicción de que las acciones en favor de la equidad de género deben ser compartidas para generar aprendizaje, no solo aconseja la realización medidas, sino que además muestra ejemplos concretos de las empresas que obtuvieron los mejores puntajes en el Ranking IMAD, Índice de Mujeres en Alta Dirección. Este instrumento mide la presencia femenina en los directorios y primera línea ejecutiva de compañías influyentes en el país.

“Hicimos una ruta de entrega que incluyó a la Sociedad Nacional de Bancos, Sociedad Nacional de Minería, la Asociación de Empresas Familiares y Gremios”, comenta la secretaria ejecutiva de Mujeres Empresarias, Francisca Valdés,

En casi dos meses, un manual lanzado por Mujeres Empresarias, junto a Unilever y la UC, para destacar iniciativas en equidad de género, ya ha sido descargado por más de 700 empresas y entidades públicas y privadas, una señal de que las organizaciones están buscando modelos para tomar sus propias acciones inclusivas.

POR ALEJANDRA GAJARDO

destacando la buena recepción del manual.

“Hay una intención de avanzar en el tema por el convencimiento de que traerá muchos beneficios”, complementa Javiera Cortina, directora de Asuntos Públicos de Unilever, empresa que el año pasado se ubicó en el primer lugar del ranking IMAD 2021.

Respecto a ese indicador, Francisca Valdés adelanta que ya están recopilando información para dar a conocer, el 14 diciembre próximo, una nueva edición, en un evento en el que además se premiará a las empresas con mejor desempeño. “Este ranking ha reflejado que hay avances en el tema. El primer IMAD, hecho en 2017, señaló que solo el 9% de los directores de estas empresas influyentes eran mujeres y en 2021, esa cifra llegó a un 20%.

La iniciativa se llevó a cabo con la convicción de que las acciones en favor de la equidad de género deben ser compartidas para generar aprendizaje.

“Eso habla de una tendencia”, recalca la secretaria ejecutiva de Mujeres Empresarias.

Acciones y ejemplos

Las acciones y cautelas que describe el manual se pueden ubicar en tres áreas concretas. La primera de ellas es en el ingreso o proceso de reclutamiento y la segunda, en el área de bienestar y desarrollo. Por último, la tercera, que es la más desafiante según las autoras, apunta a la atracción y retención de talento en las áreas técnicas y STEM.

En el ingreso o procesos de reclutamiento y selección, el manual califica como buenas prácticas analizar las propias necesidades de contratación y oportunidades para llegar a más candidatas; considerar la contratación dirigida y conducir los procesos de selección con perspectiva de género.

En este aspecto, el documento destaca a la empresa Medtronic, “que cuenta con protocolos estandarizados, solicitud explícita de paridad y entrenamiento en materia de género”. Unilever también fue reconocido como ejemplo porque posee equipos de recursos humanos capacitados

en género y que se pueden incorporar a los comités de selección para identificar cuando las decisiones están marcadas por estereotipos.

A nivel de desarrollo, el manual llama a tener bandas salariales igualitarias, “ya que, de lo contrario, es poco probable que mujeres quieran trabajar allí”, y sugiere analizar las brechas salariales por género dentro de la organización. También recomienda crear las condiciones de trabajo que favorezcan una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, y generar beneficios accesibles tanto para hombres como para mujeres. Como ejemplo, se destaca a McDonald’s, empresa que instaló los “viernes flex”, ingresos diferidos y permisos especiales, y Milab, que lleva a cabo talleres de sensibilización sobre cargas parentales diferenciadas.

Por último, en atracciones y retención en áreas técnicas, el manual plantea que igualar la cancha se pone aún más cuesta arriba en cargos y empresas ligados a áreas técnicas y STEM, ya que en ellas no solo existe mayor porcentaje de segregación horizontal (en los cargos técnicos y de operaciones las mujeres solo representan un 35%), sino que también vertical. Por lo mismo, sugieren atraer más talento de mujeres en áreas técnicas y STEM, enfocarse en la retención y buen trato en esas áreas y apostar por el desarrollo y liderazgo de mujeres.

Una de las empresas destacadas en este capítulo es J.E.J, que cuenta con un foco de movilidad interna y la atracción en cargos con turnos, eliminando sesgos de que muchas mujeres no quieren trabajar en esas condiciones.

PUBLIRREPORTAJE

J.E.J. INGENIERÍA CONSTRUYE UN CAMBIO CULTURAL



Referentes en buenas prácticas de género

Promoviendo la incorporación de talento femenino a nivel nacional y la complementariedad de género en cargos de alta dirección, aspira a alcanzar un 25% de dotación femenina a nivel general, un 50% a nivel ejecutivo y staff, aumentar la movilidad interna femenina en 10% para cargos estratégicos y lograr la Certificación en la NCh3262.

En J.E.J., una de las empresas de Ingeniería más grandes a nivel nacional, se tiene la convicción que la diversidad enriquece a los equipos de trabajo y el incorporar mujeres en cargos de alta dirección es un aporte de valor estratégico basado en el talento y la buena gestión, que marca diferencia competitiva en una industria altamente masculinizada.

“Contar con un balance de género en nuestros equipos directivos aporta a la toma de decisiones, con una mirada que representa la diversidad y facilita la innovación”, indica María Cecilia Jünemann L., Gerente General.

Hoy, su dotación es de 2000 personas



En J.E.J. es un desafío diario disminuir las brechas de género, implementar buenas prácticas y crear mejores condiciones para el bienestar de las personas.

aproximadamente, de las cuales a nivel global el 21% corresponde a mujeres, a nivel ejecutivo un 45% y 25% a nivel de directorio.

“Estas cifras nos han destacado durante dos años consecutivos, obteniendo el 6to y 10mo lugar a nivel nacional del Ranking IMAD 2020 y 2021-respectivamente-, y el 1er lugar ambos años en el sector Industria, Commodities y Utilities”, destaca la gerenta.

Junto con ello, la Gerente de Finanzas, Geraldine Breton, fue finalista al premio Ejecutiva del Año en el ámbito de las finanzas de Mujeres Empresarias 2021 y María Cecilia Jünemann L. recibió el premio Nueva Generación de Impacto 2021, otorgado por la Asociación de Empresas Familiares, reconocimiento que destaca su liderazgo estratégico, además de Reconocimiento de la ACHS 2022, por su liderazgo y compromiso en la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

El aporte de valor de sus líderes permite a la compañía crecer estratégicamente asegurando el bienestar de las personas y conducir importantes transformaciones culturales siendo referentes en buenas prácticas de género.

En efecto, J.E.J. a través de su Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, valora la diferencia, rechaza la discriminación arbitraria, garantiza un trato igualitario y digno, promueve la igualdad de oportunidades y fomenta la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

“Disminuir las brechas de género es fundamental para diversificar el talento de nuestra organización. La incorporación de mujeres permite contar con una sensibilidad distinta, aportando para eliminar o detectar prácticas discriminatorias y promover comportamientos libres de estereotipos”, comenta María Cecilia Jünemann L..

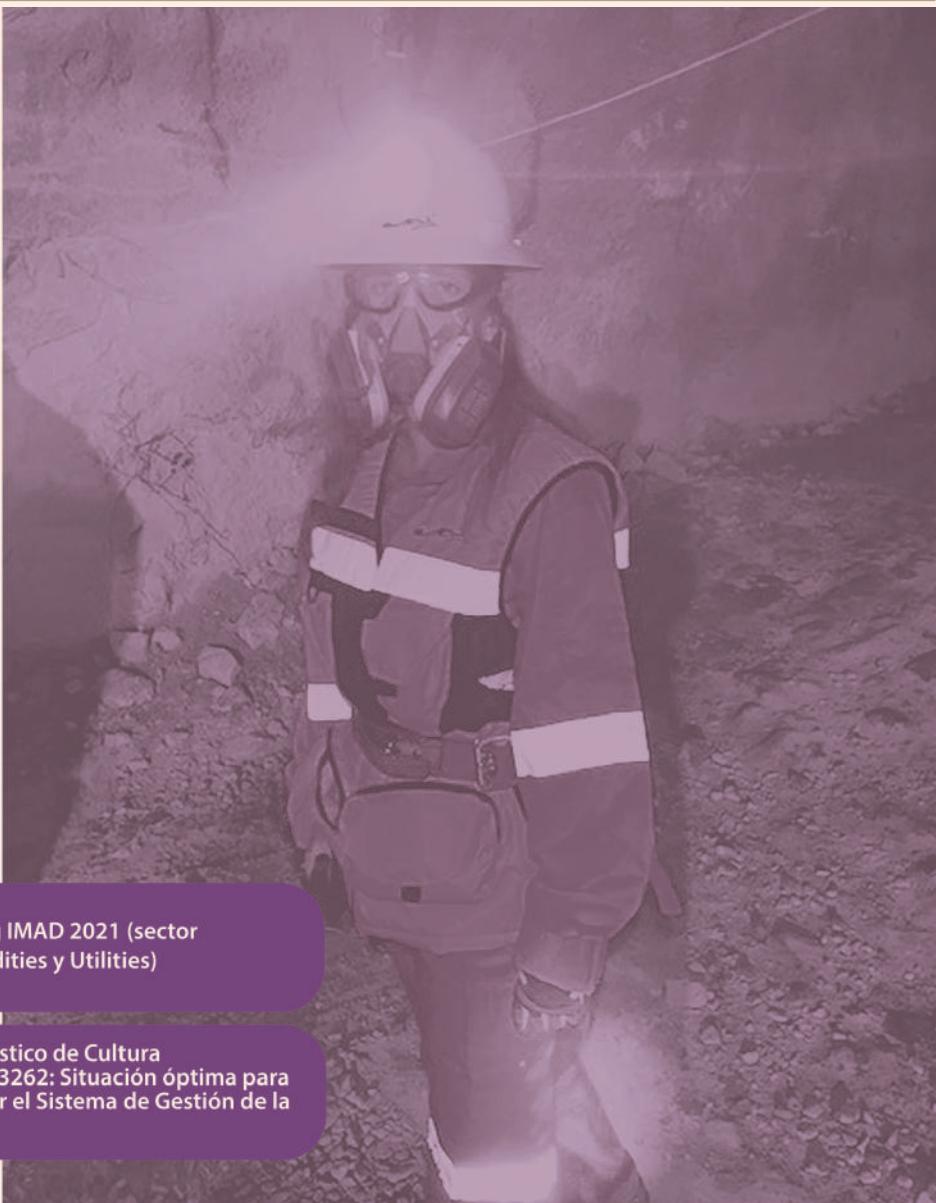
Ahora el desafío es lograr la Certificación en la NCh3262, para lo cual en J.E.J. se trabaja para transversalizar la política de flexibilidad laboral a cargos del área de operaciones, robustecer su programa de beneficios pro conciliación, seguir capacitando a sus personas para eliminar sesgos y estereotipos asociados al género, instalar una cultura preventiva respecto al acoso y la discriminación y potenciar la movilidad interna de mujeres a todo nivel.



Nos comprometemos con la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- 21% mujeres a nivel nacional
- 45% mujeres a nivel ejecutivo
- 25% mujeres a nivel de directorio
- Creación programa beneficios pro conciliación

- 1er lugar Ranking IMAD 2021 (sector Industria, Commodities y Utilities)
- 87% en el Diagnóstico de Cultura y Estereotipos Nch3262: Situación óptima para poder implementar el Sistema de Gestión de la norma



CONCILIACIÓN, EL FOCO PARA SUMAR MUJERES AL MUNDO LABORAL

La conciliación del trabajo con la vida tanto personal como familiar debería ser una cuestión de interés de toda la sociedad y no solo de las mujeres. Una mirada que se ha instalado con fuerza desde hace ya varios años y que involucra el despliegue de esfuerzos conjuntos de los mundos público y privado para contribuir a superar este gran desafío.

La ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Antonia Orellana, explica que en nuestro país persisten restricciones y condicionantes que se asocian a la injusta división por géneros del trabajo y que, al final, mantienen las diferencias no solo para desarrollarse laboralmente, sino que también en los ámbitos sociales y de participación política.

“Es por ello que con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ins-

Las organizaciones públicas y privadas están implementando medidas para promover una mejor concordancia entre los roles laborales y familiares, lo que podría permitir atraer y retener más talento femenino.

talamos la mesa de Conciliación, Trabajo, Familia y Vida Personal, que es una instancia que tiene como objetivo analizar, mediante diálogos sociales tripartitos, vale decir, por trabajadores, empleadores y organizaciones de la sociedad civil, todas las medidas estrictamente laborales que permitan facilitar la armonía entre el trabajo y la familia. Todo con el fin de promover la empleabilidad

femenina y su estabilidad en este mundo tan relevante”, enfatiza.

El desafío apunta a desarrollar e implementar una serie de medidas que permitan mejorar las condiciones de vida y de empleabilidad de las mujeres, tomando en consideración un compromiso entre empleadores, trabajadores y la sociedad en conjunto hacia una corresponsabilidad social.

Nuevas metas

La participación femenina en el ámbito laboral ha tomado cada vez más fuerza en todos los ámbitos a nivel mundial. Una perspectiva que aporta la gerenta de recursos humanos de Casa de Moneda de Chile, Susana Alcaíno, quien advierte que este significativo avance es el reflejo de la transformación de la sociedad y un cambio de paradigma.

“Al mismo tiempo, el rol de la mujer en la vida familiar sigue siendo trascendental para el desarrollo de la sociedad. Por ello resulta fundamental trabajar en un cambio cultural para avanzar hacia una mayor igualdad, en donde se compartan los roles de cuidado. De esta forma, las integrantes femeninas podrán tener mayores espacios para desarrollarse en los diferentes ámbitos de la vida y especialmente en el plano laboral”, puntualiza.

Para Alcaíno, la conciliación debe materializarse en el ámbito familiar y es por ello que las empresas deben preocuparse de fomentar prácticas que fomenten la corresponsabilidad, la conciliación y que permitan compartir las tareas entre hombres y mujeres.

Una perspectiva que comparte la jefa de Procesos y Mejora Continua de Scania Chile, Araceli

Contreras, quien expone que la conciliación se ha transformado en uno de los pilares de las estrategias de desarrollo profesional de las más diversas organizaciones y, también, como un punto destacado al momento de atraer y mantener talentos.

“Avanzar hacia una adecuada conciliación se logra, en primer lugar, con información. Esto quiere decir, conociendo las medidas que existen y pueden utilizar. También, concientizando a las mujeres líderes y responsables de generar cambios, ya que son el pilar fundamental para el progreso en esta materia cada vez más relevante”, recalca la ejecutiva.

Esto es clave para atraer talento femenino, añade Contreras, puesto que al saber que pueden contar con la conciliación de su vida laboral, familiar y personal, se les abre la posibilidad de acceder a mejores puestos de trabajo y alcanzar nuevas metas profesionales y personales.



CASA DE MONEDA DE CHILE

279 años

Acompañando a las chilenas y chilenos como garante de la fe pública.

#Aniversario279años

PUBLIREPORTAJE

Casa de Moneda y su liderazgo en igualdad de género e inclusión femenina



En el año 2016 Casa de Moneda toma la decisión de certificarse en la Norma Chilena NCH 3262, para reducir las brechas de género e impulsar un cambio cultural, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas y promover las buenas prácticas laborales.

En 2017 obtiene el Sello *Iguala-Conciliación* otorgado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, convirtiéndose en la primera empresa del Estado en conseguirlo.

La implementación de esta norma ha sido una oportunidad para apalancar y dar continuidad en el largo plazo a la estrategia de gestión de personas de la institución, teniendo como ejes centrales la diversidad de género, la equidad y la inclusión.

A la fecha, se han alcanzado los siguientes logros:

- Un directorio con 80% de participación femenina, siendo además presidido por una mujer.
- 7º lugar en Ranking IMAD 2021, sobre participación femenina en cargos de alta



Casa de Moneda busca la paridad de aquí al 2026.

dirección (de un total de 126 grandes compañías).

- 42% de participación femenina en cargos de responsabilidad (gerentes y subgerentes).
- Un equipo humano compuesto por un 32% de mujeres, con la meta de finalizar este 2022 con un 35% total y un 50% al 2026.



Sello Iguala-Conciliación: más de 60 organizaciones certificadas

■ La norma NCh3262 se ha convertido en una herramienta que permite a las organizaciones instaurar sostenidamente la igualdad de género, mediante la aplicación de un sistema que identifica brechas y revisa prejuicios y estereotipos, para desarrollar acciones que aborden las desigualdades identificadas. Así lo sostiene la ministra Antonia Orellana, quien añade que estas acciones son permanentemente revisadas y acompañadas de un constante proceso de difusión y sensibilización que busca promover el cambio cultural.

“En la actualidad hay más de 60 organizaciones de todo tipo que ya están certificadas en la norma y que han obtenido el Sello Iguala-Conciliación que entregamos a través del SernamEG. Existen empresas de diverso tamaño y de los más variados rubros, además de servicios públicos a los que se suman entidades en proceso de implementación”, detalla la autoridad de gobierno, quien agrega que esta herramienta constituye una hoja de ruta para lograr espacios laborales seguros, dignos y sin violencia, especialmente para las mujeres.

PUBLIRREPORTAJE

SCANIA

Los valores corporativos de Scania se ven reflejados en la NCh 3262

Líder en el cambio hacia un sistema de transporte sostenible también incluye una nueva forma de empatizar con sus colaboradores.

Adscrita a los 17 objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas en la Agenda 2030 y como empresa líder en sistemas de transporte sostenible, Scania se ha ocupado de construir una cultura empresarial basada en las personas, por lo cual contar con el Sello de la NCh 3262 era un paso natural en su proceso de impulsar un cambio transformador no solo a nivel de industria, sino también como compañía.

“Implementar la NCh 3262 ha sido un desafío muy importante que nos permitió conocer la percepción y las necesidades de nuestros colaboradores y colaboradoras en las temáticas de equidad, diversidad e inclusión en general; y de manera puntual al implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, SGIGC”, indicó Aracelli Contreras González, jefa de Procesos y Mejora Continua y coordinadora SGIGC.



Aracelli Contreras González, jefa de Procesos y Mejora Continua y coordinadora SGIGC.

inclusión y equidad, así como en la conciliación con la vida laboral, familiar y personal, haciendo eco de las necesidades y problemáticas de las personas”, asegura Claudio Pinto Garcés, director de Personas y Cultura.

Ejemplo de eso son las mejoras en las políticas de bienestar como la posibilidad de teletrabajo, horarios flexibles; así como fomentar el uso del lenguaje inclusivo y las diferentes temáticas que mes a mes se llevan adelante para concientizar a los colaboradores como lo son: la importancia del bienestar emocional, violencia, algunos tipos de acoso, y diferentes campañas de salud integral.



Claudio Pinto Garcés, director de Personas y Cultura.

dependencias de nuestros clientes. Son más de 570 colaboradores, los que han recibido de manera muy positiva y con tremendo orgullo todas estas iniciativas.

“Como empresa que pone a las personas en el centro de sus decisiones, nuestro objetivo es seguir avanzando en la incorporación de talento femenino y también en la responsabilidad como eje de la política de bienestar. Sin duda, el reto es constante, pues implica una forma diferente de hacer las cosas con respeto y ética, cuidando lo más valioso que tenemos: nuestros colaboradores y colaboradoras”, concluye Claudio Pinto Garcés.

www.scania.com/cl

“Antes no teníamos ninguna mujer mecánica, tampoco en bodegas ni en ventas. Hoy, poco a poco avanzamos en la

PRESENCIA FEMENINA CRECE EN LA CONSTRUCCIÓN, PERO PERSISTEN LOS DESAFÍOS

La industria está trabajando para generar condiciones que hagan a este rubro más atractivo para las mujeres y, según los expertos, desde hace algunos años se observa un aumento constante en su incorporación como ingenieras, maquinistas, arquitectas y obreras.



Las mujeres siguen conquistando nuevos espacios dentro del mundo laboral gracias a sus capacidades, que les han permitido desempeñar roles que hasta hace algunos años estaban reservados solo para hombres. Uno de esos sectores es la construcción, donde, pese al significativo avance en participación femenina, aún queda mucho por hacer para seguir fortaleciendo y ampliando su presencia.

Según precisa la gerenta general de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), Paula Urenda, en la actualidad por cada 100 trabajadores de la industria, nueve son mujeres. Un indicador que, a su juicio, ha hecho reflexionar al gremio sobre el importante desafío que tiene y del cual ya se están haciendo cargo para lograr que cada vez sean más las féminas que se interesen y se sumen a esta industria.

“Ser equitativos en la participación de mujeres y hombres mejora la relación laboral, ayuda a desarrollar la empatía y promueve un clima de mayor entendimiento. Para nosotras este rubro ofrece espacios seguros para trabajar, con posibilidades de ordenar horarios y lograr la conciliación familiar y personal”, destaca.

Mayor atrevimiento

Es real que la participación femenina ha crecido de ma-

nera significativa en los últimos años. De acuerdo con un estudio realizado por la CChC, su presencia en empresas socias es de 21%, una cifra que enorgullece al gremio, pero que dista de la entregada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y que revela que su intervención en el rubro es cercana al 9%. Frente a esos números, desde el sector enfatizan que la meta es alcanzar niveles OCDE, cercanos al 18%.

En ese contexto la docente de la escuela de Construcción de Duoc UC, Anaíz Roco, afirma que en este ámbito las mujeres siempre han tenido una pequeña participación, casi invisible en comparación al total de los trabajadores. Sin embargo, resalta que hace ya algunos años se observa un aumento constante en su incorporación como ingenieras, maquinistas, arquitectas y obreras, entre otros roles, debido al mayor atrevimiento que han demostrado.

“Las mujeres desempeña-

9%
ES LA PARTICIPACIÓN
FEMENINA EN LA
CONSTRUCCIÓN, SE-
GÚN DATOS DEL INE.

mos un rol social muy importante en todos los espacios donde nos desenvolvemos, por lo que el incremento de su participación en la industria evidencia una apertura social e integrada con un reconocimiento a sus capacidades y la responsabilidad que entregamos cada día en el ejercicio de nuestras labores”, subraya.

Sobre la base de su experiencia profesional, la docente del Centro de Formación Técnica Santo Tomás, Fabiana Rubio, plantea que cada vez observa a más mujeres dispuestas a aportar al desarrollo y crecimiento del área. “Desde mi vivencia personal advierto un aumento de 20% en el ámbito profesional y de un 7% en la mano de obra femenina. Una muestra clara de esta mayor presencia”, asegura.

Ante este nuevo panorama y la contracción económica que vive el país, la académica resalta que uno de los temas que más ha golpeado al rubro es la falta de mano de obra en términos de cantidad y de calidad: “Me parece indispensable que se generen mejores incentivos para que cada vez más integrantes femeninas de nuestra sociedad estén motivadas y con ganas de

participar activamente para aumentar el interés en la construcción”.

Con el objetivo de superar estos desafíos, Rubio detalla que existen diversas instancias que fomentan la inclusión: una de ellas es Red Maestra (www.redmaestra.cl), organización que incentiva la capacitación, la inclusión y el nexo de empresas con mujeres del rubro.

La gerenta general de la CChC expone que el gremio ha ido trabajando estrechamente con diferentes empresas para promover prácticas que motiven a más mujeres a incorporarse a la industria de la construcción. A su juicio, un trabajo de largo aliento, porque es necesario romper con sesgos instalados en un sector que históricamente ha estado dominado por hombres y en el que una de sus áreas claves es la capacitación.

“Debemos reactivar la industria, que pasa por un momento complicado como consecuencia de la pandemia. Sin crecimiento en el empleo se dificulta la incorporación femenina. Para que este impulso tenga cara de mujer participamos activamente en la mesa público-privada formada por la Comisión de Mujeres de la CChC y varios ministerios. A través de esta instancia se articulan medidas y acciones destinadas a mejorar su inclusión”, subraya.

PUBLIRREPORTAJE

NORMA CHILENA 3262

Cámara Chilena de la Construcción es el primer gremio en recibir certificación de igualdad de género

Desde mayo de 2021 la CChC comenzó a desarrollar diez procesos diferentes que le permitieron cumplir el objetivo, implementando medidas que promueven y generan un cambio cultural al interior de la organización.

El miércoles 6 de julio, luego de 14 meses de trabajo, la Cámara Chilena de la Construcción concluyó con éxito su certificación en el cumplimiento de la Norma Chilena 3262, de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal.

“Nos llena de orgullo ser el primer gremio y los primeros en la industria en obtener esta certificación. Esta es una manera de aportar al desarrollo del país, coherente con todas las acciones que desarrollamos en múltiples ámbitos con nuestros socios

y socios, y con las personas que trabajan en la Cámara Chilena de la Construcción”, señala el presidente del gremio, Antonio Errázuriz.

La gerenta general Paula Urenda complementa al respecto: “El compromiso significa garantizar igualdad de oportunidades y condiciones para lograr el máximo desempeño laboral sin afectar el tiempo personal o familiar de las personas que trabajan en nuestra organización. Queremos cuidar integralmente nuestra calidad de vida”.

La ejecutiva destaca que los cambios han permitido, entre otros avances, establecer un modelo de reclutamiento y de retención de personas donde “el talento y la experiencia son los únicos factores que priman al momento de decidir, sin ninguna discriminación”.

Por su parte, la gerenta de Socios, Personas y Gestión, Danielle Laport, explica que la certificación “es el primer paso de un camino que recorreremos en conjunto como equipo y que nos desafía a ser cada

vez más un gran lugar para trabajar”.

Al interior de la Cámara Chilena de la Construcción destacan que este trabajo aporta al desarrollo sostenible y la transformación cultural de la organización y de la industria. “Esperamos inspirar a otros gremios y a otras organizaciones de nuestra industria a sumarse a esta nueva manera de vernos y reconocernos. Nuestro lema es Vemos y aceptarnos como somos, nos hace más felices”, concluye la Gerenta General, Paula Urenda.



NUESTRO COMPROMISO ES CON LA SOSTENIBILIDAD, TRANSFORMANDO LA INDUSTRIA PARA CONSTRUIR UN MEJOR CHILE.

UN COMPROMISO, VA MÁS ALLÁ DE LAS PALABRAS.
ES ALGO QUE SE CONSTRUYE.

COMPROMISO PRO es una iniciativa impulsada por la Cámara Chilena de la Construcción para motivar a las empresas de la industria a que integren la sostenibilidad en sus negocios.

Se ha desarrollado un modelo para medir el cumplimiento de buenas prácticas en la industria en 7 pilares o ámbitos: Trabajadores, Seguridad y Salud Laboral, Comunidad, Medio Ambiente, Proveedores y Clientes, Gobernanza e Innovación y Productividad.



Escanea el código QR
y conoce más de
COMPROMISO PRO

