

DF

DIARIO FINANCIERO®

SUPLEN-
TIMENTOSANTIAGO DE CHILE
MARTES 8 DE MARZO DE 2022


MUJER E INDUSTRIA, FACTOR CLAVÉ PARA EL DESARROLLO DEL PAÍS

**Los focos de
trabajo de la
nueva ministra
de la Mujer**

PÁG. 34

**Las buenas
prácticas que
potencian a las
mujeres en la
alta dirección**

PÁG. 55

**Las señales de
un gabinete
con fuerte
presencia
femenina**

PÁGS. 52 Y 53

LOS ESFUERZOS POR INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA MINERÍA

Si bien la mujer representa hoy solo el 12,2% de la fuerza laboral, en la industria reconocen que se están haciendo esfuerzos para sumarlas a su dotación, con políticas de equidad de género y de conciliación de la vida laboral y familiar. POR FRANCISCA ORELLANA

“Solo hace 26 años, en el año 1996, se permitió el ingreso de las mujeres a las faenas mineras. Es más, habían creencias supersticiosas que apuntaban a que eran portadoras de mala suerte dentro de las faenas, entonces lo más difícil siempre será el cambio cultural, especialmente en nuestra industria, que tradicionalmente ha sido territorio masculino”, comenta el subsecretario de Minería Edgar Blanco, revelando las dificultades que han tenido las mujeres para participar en una de las actividades económicas más relevantes del país, lo que poco a poco se busca revertir.

Lograr insertar mayor fuerza laboral femenina ha sido una de las prioridades de los últimos años, un desafío no menor considerando que hoy representa tan solo un 12,2% de quienes trabajan en ella, según el Estudio Fuerza Laboral

de la Gran Minería Chilena 2021-2030, del Consejo de Competencias Mineras, por lo que los esfuerzos han estado en poder nivelar la cancha en equidad de género y conciliación de la vida laboral, familia y personal en el sector.

“Si miramos dos años atrás, la presencia femenina era cercana al 8%. Un crecimiento de más dos puntos en una de las industrias más masculinizadas es relevante y primera señal de cómo la incorporación de mujeres ha permitido ayudar a acelerar un proceso de transformación cultural desde

adentro”, destaca Daniela Saavedra, socia adjunta de People Advisory Services de EY Chile, destacando, eso sí, que en otros países líderes, la participación llega al 20%.

Jenny Rojas, presidenta del Nodo Norte Antofagasta de la Cámara Minera de Chile, agrega que, si bien la cifra es baja, es alentadora, ya que el estudio también señala que el 91% de las empresas tiene políticas destinadas a potenciar la participación, “mientras que el 52% cuenta con metas explícitas para los próximos cinco años”. Una necesidad, dice,

porque la industria necesitará sumar más de 25 mil trabajadores a sus filas a 2030, pero de forma inclusiva y sostenible.

Jorge Bravo, gerente de Estudios y Proyectos de Aprimin, destaca que en los proveedores las cifras son un poco mejores, ya que la tasa de participación femenina pasó de un 12% en 2014 a un 19% en 2021, gracias a incentivos de programas de buenas prácticas desde el Comité de Sustentabilidad.

No obstante, a nivel general, en la minería hay deuda también en los puestos de liderazgo, ya que solo el 13,7% de los profesionales son mujeres.

“En la industria aún hay prácticas que trabajar, por ejemplo las materias de acoso laboral y sexual, sorprende aunque existen empresas en que cosas tan triviales y básicas como casas de cambio o baños no han sido resueltas del todo”, afirma Rojas.

El tema es preocupante, indica Ignacia Barros, directora ejecutiva de la consultora en diversidad e inclusión LaresHub, ya que “los estudios demuestran que, a mayor participación femenina en cargos de

12,2%
DE LA FUERZA LABORAL DE LA MINERÍA ES FEMENINA.

26%
DE LA PRODUCCIÓN MUNDIAL DE COBRE FUE CONCENTRADA POR CHILE EN 2021.

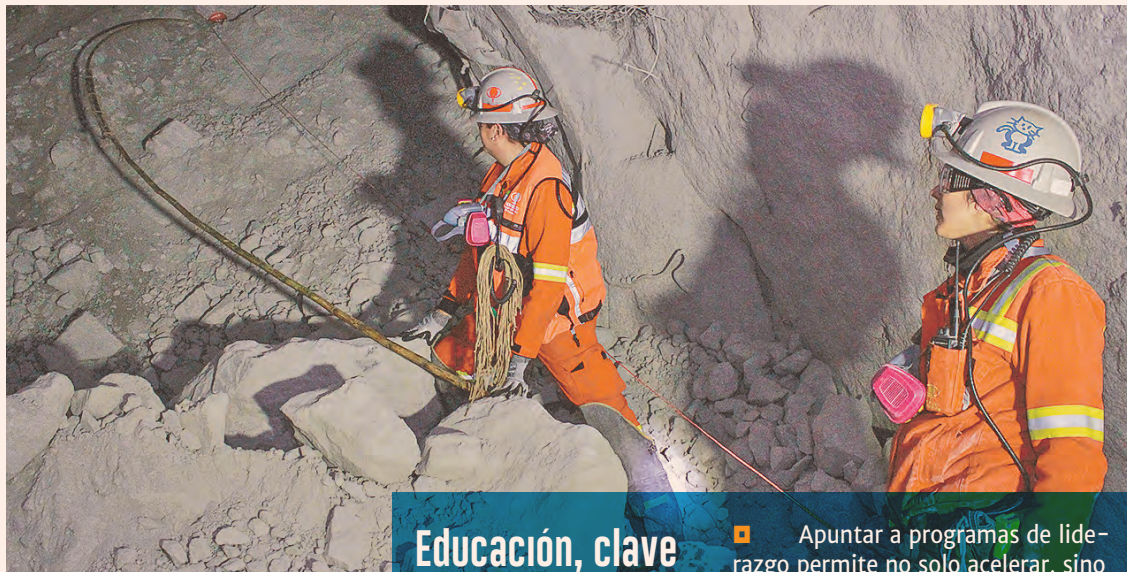
CON INTEGRACIÓN, JUNTOS HACEMOS LA DIFERENCIA EN MINERÍA

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



Educación, clave para cimentar un futuro femenino en el sector

Apuntar a programas de liderazgo permite no solo acelerar, sino también acompañar a las mujeres en el proceso de carrera, afirma Daniela Saavedra, de EY. Lo mismo ocurre cuando se tienen programas de corresponsabilidad y conciliación laboral: "Los sistemas de turno y la vida en campamento son facto-

res que desincentivan la incorporación de mujeres, por lo tanto, también ha sido relevante generar cambios estructurales en estos aspectos".

Ignacia Barros, de LareshHub, también destaca que hacer cambios en la educación es importante para el futuro de la participación femenina en este sector. "La masculinización de la industria de la minería se visibiliza en todas las dimensiones de la sociedad, siendo la etapa escolar y universitaria espacios donde las niñas y adolescentes ven este tipo de profesiones muy lejanas a sus realidades". Por ello, recalca que si no se generan los cambios a nivel educativo, "es difícil avanzar mucho más rápido en la participación laboral femenina en la minería".

alta dirección, las empresas son más rentables. Si bien este solo factor debería ser suficiente argumento, hay más. Las que tienen mujeres en cargos de alta dirección tienen equipos de trabajo más creativos, innovadores y con habilidades comunicacionales más asertivas, tres características que son fundamentales hoy, tanto en la industria como en la sociedad".

Mayores esfuerzos

La constitución de la Mesa Nacional Mujer y Minería, de los ministerios de Minería y de la Mujer, ha sido uno de los impulsos públicos y privados más impor-

tantes del último tiempo, donde se canalizaron los esfuerzos para aumentar la presencia de la mujer, dice Bravo.

Blanco agrega que se creó como un espacio para compartir buenas prácticas y promover la equidad de género dentro del sector. "Nos demostró el compromiso de la industria minera por promover la inclusión, con diversas acciones como mentorías, metodologías para la identificación de posiciones masculinizadas, ferias laborales, charlas en colegios y universidades, programas de capacitación en oficios, difusión de la Norma Chilena 3262, entre otras", detalla.

También hay esfuerzos de los privados, que han impulsado estrategias y políticas de contratación alineando sus objetivos con políticas de diversidad e inclusión. "Compañías como BHP han establecido objetivos agresivos al respecto, en 2016 anunciaron que se esforzarán por lograr el equilibrio de género global para 2025, mientras que Teck duplicó la participación femenina global durante la última década al 20% y Codelco estableció aumentar la participación femenina en cin-

co puntos para llegar a un 15% el año 2024", dice Dominic Collins, socia de Deloitte.

María Eugenia Aguayo, profesional Implementadora de NCH 3262:2012 de PQC Consultores, destaca también casos de empresas de menor tamaño como Transportes BALAP, en Calama, que van a crear convocatorias de choferes mujeres para sumar a la compañía. "La participación laboral femenina fomenta la creación de mejores espacios laborales, siendo muchas veces las mujeres quienes gestionan actividades extraprogramáticas para conocerse mejor y mantener un clima laboral positivo", señala.

Con todo, aún queda un largo camino por recorrer. "Es necesario crear entornos de trabajo que garanticen que las mujeres se sientan bienvenidas y seguras, al mismo tiempo brindar flexibilidad en cuanto a cuándo, dónde y cómo se realiza el trabajo", acota Collins, indicando que establecer incentivos es una buena herramienta. "El viejo adagio 'lo que se mide se hace' es tan cierto para la diversidad como para los resultados comerciales o de producción", asegura.

8M
Commemoración
Día Internacional
de la Mujer

Seguimos trabajando e impulsando espacios cada vez más inclusivos y diversos en la minería.

Teck / La minería que viene

LAS TAREAS QUE ESPERAN A LA NUEVA MINISTRA DE MINERÍA EN TEMAS DE INCLUSIÓN

Aunque la industria avanza a paso firme en equidad de género, hay una serie de puntos que siguen pendientes, de los que la próxima administración deberá hacerse cargo. POR FRANCISCA ORELLANA

Además de abordar los temas laborales, regulatorios o normativos de la industria, a la nueva ministra de Minería, Marcela Hernando, también le esperan aquellos relacionados con la inclusión, en cuanto a avanzar en equidad de género y no discriminación.

Dentro de las tareas prioritarias, Lilian Denham, directora ejecutiva de la consultora Red por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (REDEG), destaca el contribuir con garantizar el acce-

so al mercado laboral de todas las personas sin ningún tipo de discriminación arbitraria, "fomentando el diálogo y el desarrollo de políticas y planes de acción consensuados que den una orientación correcta a la industria y a las organizaciones en materia de gestión de la diversidad".

Si bien la industria muestra avances en materia de género, personas con discapacidad y migrantes, Denham dice que "está rezagado el trabajo con las personas de la comunidad



LGTBI, diversas generaciones y pueblos originarios. Es un camino largo, pues implica una transformación cultural y eso requiere de persistencia, determinación y aunar voluntades para hacer que el cambio ocurra".

El desafío es comprometer a

la industria y altos mando con un real cambio en el enfoque de género e inclusión, que se traduzca en acciones concretas, explica Carla Rojas, vicepresidente de Women In Mining Chile: "El acoso sexual y la discriminación han estado presentes y hay que

erradicarlos. Hay que mandar un mensaje desde el gobierno".

Para Annette Benavides, senior manager Human Capital de Deloitte, es necesario "contar con metas reales, que se puedan alcanzar en un corto plazo, sin caer en las falsas expectativas", destacando que, a la hora de generar políticas públicas, deben estar involucrados el ministerio, la industria y las comunidades.

Coincide Paola Huenumán, presidenta de la Red de Ingenieras de Minas de Chile, indicando que se necesitan metas concretas en participación laboral femenina, planes de tolerancia cero a la discriminación y acoso sexual/laboral y la implementación obligatoria de NCH3262 a 2025 en la gran minería. También "evaluar en diálogo con otros ministerios, la creación de una Ley de Igualdad de Género que demande a las empresas con más de 200 trabajadores tener planes estratégicos integrales de igualdad de género que incluya materias como conciliación y corresponsabilidad, paridad, entre otros".

Enfatiza que la cartera tiene un rol de garante, pero además puede "incidir en articular las propuestas que provengan del sector de manera transversal en otros estamentos gubernamentales, como los ministerios de la Mujer o Economía, entre otros".

FLSmidth inicia su camino hacia la certificación de la Norma Chilena 3262

Con el compromiso de impulsar la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la compañía busca agregar valor a su performance con la certificación de esta Norma en aras a alcanzar la excelencia operacional.

En el marco de su cultura corporativa, FLSmidth, líder en soluciones de productividad sustentable para la industria minera y del cemento, está trabajando en el proceso de implementación de la Norma Chilena 3262 para su certificación, la cual busca que las empresas detecten y superen brechas respecto a la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La compañía espera certificarse a fines de este año, para lo cual ha definido claros objetivos por alcanzar. Sin embargo, mucho antes de tomar la decisión de implementar esta Norma a sus otras certificaciones, desde hace varios años la firma ha venido impulsando distintas iniciativas que van en línea con los objetivos globales de diversidad y equidad de género establecidos, por lo que, a la fecha, cuentan con considerables avances en algunos de los ámbitos delineados por esta Norma.

Entre estas iniciativas destaca la implementación de espacios libres de acoso laboral y la incorporación de mujeres en sectores de la minería particularmente ocupados por hombres. De hecho, en 2021 FLSmidth logró el hito de contratar las primeras 10 mujeres mantenedoras mecánicas al sitio de uno de sus



principales clientes, además de ejecutar diversos cursos en el país, acercando el proceso del cobre a los colegios y liceos.

Daniela Musalem, vicepresidenta de Recursos Humanos para Sudamérica de FLSmidth, señaló que "con orgullo nos embarcamos en este proceso y alcanzar este significativo hito. Certificarnos en esta Norma agrega valor a nuestro performance y nos invita a avanzar hacia la excelencia operacional gracias a la compatibilidad de la vida laboral, familiar y personal, y la integración de equipos de trabajo diversos y ricos en capacidades y talento".

La ejecutiva también relevó que FLSmidth se ha propuesto trabajar en la superación de los estereotipos de género en la minería con diversos planes de desarrollo. "Tenemos la convicción que una mayor participación de mujeres hará de la minería una industria más competitiva, consciente y equitativa", afirmó.

FLSMIDTH

140 años de descubrimientos
guiados por una pasión extraordinaria

Mission Zero

flsmidth.com/140years



Potenciando el desarrollo y liderazgo femenino

Este año, nuevamente fue incluida dentro de las 325 empresas de 50 sectores en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género (GEI), debido a su visión integral e inversión en ese ámbito, reflejando un alto nivel de desempeño en liderazgo y talento femenino, paridad de remuneración entre géneros, cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y marca pro-mujer.

Con más de 40 años en Chile, Albemarle, una de las principales productoras de litio del mundo, tiene una filosofía sobre diversidad e inclusión que incluye la equidad como parte fundamental en el trato justo hacia sus distintos grupos de interés y a la diversidad de empleados, comunidades, talentos y entornos en los que opera.

Por lo mismo, "celebramos la incorporación equitativa del género en nuestra industria, pero también aspiramos a la incorporación de pueblos originarios, personas con discapacidad y a la comunidad LGBTI que tiene un grupo de desarrollo global en nuestra compañías llamado Pride Connect que está próximo a lanzar su versión Pride Connect Chile en 2022", dice Ignacio Mehech, Vicepresidente de Asuntos Externos y Country Manager de Albemarle Chile.

En ese escenario, la compañía tiene una política sobre derechos humanos que incluye un plan de Diversidad, Equidad e Inclusión, DE&I, que aplica tanto para ella como para sus socios comerciales, enfocado en el cumplimiento de su Código de Conducta.

Con esa base, ofrece igualdad de oportunidades de empleo a todas las candidatas, candidatos y colaboradores sin importar su color, ascendencia, nacionalidad, discapacidad física o mental, entre otras características de cada persona.

Así, la compañía cerró el 2021 en Chile con 7.6% de participación femenina en el equipo ejecutivo y 14% a nivel organizacional. Un importante logro, fruto de su trabajo para impulsar el potencial femenino en la organización.

Desde Albemarle afirman que tienen el impulso corporativo para continuar creciendo en participación femenina, tanto en volumen como en jerarquía, y con un foco particular en las áreas operacionales.

Un ejemplo de ello es que, en sus dos versiones del Programa de Aprendices, orientado



En Albemarle se fomenta la diversidad de experiencia, talento y pensamiento.



Albemarle tiene un plan de Diversidad, Equidad e Inclusión, DE&I.

La compañía tiene 7.6% de participación femenina en el equipo ejecutivo y 14% a nivel organizacional.



WOMEN CONNECT

Es un programa global que elige a 20 mujeres de Albemarle en el mundo, para participar en una comunidad interna y global de liderazgo femenino, donde reciben coaching, mentoring y capacitación, funcionando como una comunidad de desarrollo que impulsa el potencial femenino en la organización. Este trabajo es continuo y cada año renueva la versión con 20 nuevas seleccionadas.

en la Región de Antofagasta, se ha potenciado la participación de mujeres, identificando el talento regional de manera proactiva para promover su desarrollo profesional, reforzando el compromiso con las personas y su identidad.

Mujeres de pueblos originarios

En Albemarle se fomenta la diversidad de experiencia, talento y pensamiento, impulsando una transformación cultural, basada en sus valores corporativos para garantizar ambientes inclusivos que permitan no solo capturar talento femenino, sino que mantenerlo y desarrollarlo. "Consideramos esta permanencia en el tiempo como uno de los principales desafíos de la industria", afirma el Country Manager.

Al respecto, comenta, la industria creció, entre 2018 y 2020, 3,4 puntos porcentuales en participación femenina en Chile, pero las cifras no detallan en especial la participación de mujeres de pueblos originarios en la industria,

ni su acceso equitativo o alianzas virtuosas con resultados en estas materias.

"Dado nuestro relacionamiento, valor compartido, respeto y cuidado por los pueblos originarios, consideramos que la oportunidad de poder acompañar el desarrollo educativo en carreras técnica-científicas a mujeres de pueblos originarios con miras a contratación, buscando alianzas entre el mundo educacional académico, las áreas de influencia en las cuales operamos y la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo, podrían permitir incorporar mujeres indígenas en posiciones dentro de las empresas; y conforme a su desarrollo y desempeño, en posiciones de liderazgo para continuar fomentando el valor social que aportamos al país, acorde a nuestro modelo sustentable de negocio", concluye Ignacio Mehech.

<https://www.albemarle.com>

LA OPORTUNIDAD DE LA RECAPACITACIÓN PARA SUMAR MÁS MUJERES

Las nuevas tecnologías están abriendo las puertas a ocupaciones más avanzadas y específicas, en lo que las mujeres pueden encontrar una ventana para aumentar la participación en varias industrias.

Según un estudio reciente de Accenture y el World Economic Forum, la pandemia aumentó en 51 años el tiempo necesario para cerrar la brecha de género. Una situación que preocupa, pero en la que hay oportunidades para avanzar.

“Si adoptamos una serie de medidas, no solo podemos recuperar el terreno perdido, sino que podemos alcanzar la igualdad de género 59 años antes. Parte importante de la solución está en la preparación de las mujeres en habilidades digitales”, señala Nicolás Goldstein, presidente ejecutivo de Accenture Chile.

En el caso de la minería, la consultora determinó que en el futuro la industria requerirá perfiles especializados en inteligencia artificial, cambio climático, eco-



nomía circular, economía social, relaciones políticas y científicos de datos, áreas hacia las que las mujeres que participan en la industria podrían comenzar a recapacitarse, mientras que las futuras profesionales podrían también orientarse a cubrir esas nuevas plazas.

Mayor formación

Verónica Fincheira, gerenta

del Consejo de Competencias Mineras (alianza CCM-Eleva), explica que, según el Estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030, hay diversas razones por las cuales las empresas capacitan a sus trabajadores, incluyendo disminuir las brechas en competencias técnicas y el cumplimiento de estándares de seguridad laboral. “Sin embargo, un 31% de las empresas también

declara que una de sus principales razones para capacitar a sus trabajadores es el promover una cultura organizacional inclusiva, tanto en temas de género, diversidad, entre otros”, afirma.

En el caso de Finning, por ejemplo, la compañía está en un proceso de robustecimiento de su dotación femenina en posiciones masculinizadas. “Ello tiene la especial complejidad de que el mercado no se encuentra desarrollado en estas actividades, por lo que la recapacitación o apresto se vuelve fundamental para que enfrenten en igualdad

de posibilidades los desafíos laborales”, comenta la gerenta de Capacitación para Finning Sudamérica, Carolina González. Con ese objetivo, el año pasado la firma entrenó a más de 500 mujeres en actividades vinculadas a la industria.

Más allá de la recapacitación, existe consenso en la necesidad de impulsar la participación de mujeres en carreras STEM y de orientar las decisiones vocacionales para ayudar a las niñas a ver a las carreras científicas y mineras como una opción atractiva para el futuro.



Porque somos mucho más que cobre, en Collahuasi conmemoramos el Día Internacional de la Mujer con la convicción de que la mejor sociedad que buscamos construir, requiere igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.



8 de marzo

**Día internacional
de la mujer**



A paso firme por la equidad

En el Grupo Komatsu Cummins Chile nos comprometemos a avanzar hacia una **real inclusión de las mujeres en el ámbito industrial**. Por eso nos hemos propuesto **incrementar en un 50% la participación de mujeres** en nuestras operaciones para el 2025. Este mismo desafío lo hemos asumido a nivel regional como Komatsu América Latina.

LOS EJES PARA IMPULSAR EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN MINERÍA

En Chile para el año 2015, según el estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), las mujeres en el sector minero solo alcanzaban un 8,2% de la fuerza laboral. En la actualidad, ese porcentaje ha variado, aunque con lentitud: el Estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, evidenció un crecimiento en la última década de 11,8% a nivel general en la participación de mujeres en la industria.

Si bien la demostración porcentual es estrecha, expone una evolución para el género femenino que representa grandes oportunidades para la industria. Así lo plantea Rocío Fonseca, gerente de Innovación de Corfo, quien, citando datos de la plataforma Data Innovación, explica que "durante los últimos diez años, solo el 15,5% de los proyectos de innovación de empresas mineras ha sido liderado por una mujer, posicionándolo en el sector 26 de 30 trabajando con mujeres en

Se estima que las empresas venden un 20% más cuando sus innovaciones son lideradas por mujeres, pero solo un 15% de los proyectos de las empresas mineras son dirigidos por ellas.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ

innovación".

"Aquí hay un llamado a la empresa minera a incorporar más mujeres a cargo del desarrollo de innovaciones, sobre todo cuando la data que tenemos demuestra que las empresas venden un 20% más cuando las innovaciones son lideradas por mujeres", destaca Fonseca.

Desde esta perspectiva, Eduardo Becerra, gerente de Talento de Finning Sudamérica, coincide con la ejecutiva de Corfo en el valor de la presencia de mujeres en materia de innovación. "Lo vemos como una ventana de

oportunidad, donde la innovación facilita la eliminación o disminución de brechas de representación dotacional de mujeres, tanto en posiciones de alta visibilidad y toma de decisiones como en roles operacionales hasta ahora masculinizados", afirma.

Desde la idea de sumar más mujeres en posiciones de liderazgo, Fonseca destaca que "el desafío, más que para las mujeres, es para el sector minero y los hombres liderando iniciativas de innovación en este sector", porque además es relevante romper barreras culturales en la minería, uno de los sectores productivos más tradicionales del país.

Mujeres STEM

Pero para abrir la ventana a la innovación, es clave impulsar la participación femenina. Alejandra Molina, gerente general en Minnovex, señala que "en Chile debemos seguir trabajando para aumentar la tasa de participación de mujeres en minería y



aún más en lograr contar con un mayor número de empresas y emprendimientos liderados por mujeres, y para ello será necesario lograr que el sector público y privado realicen acciones para ampliar la participación de la mujer en carreras técnicas y profesionales STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)".

MUJERES DE HIERRO

En el Día Internacional de la Mujer, queremos destacar la participación femenina en la minería. Porque la diversidad es y será parte de nuestros valores.

Hoy, en CMP el 40% de nuestros puestos gerenciales son ocupados por mujeres y en otros cargos de jefatura ese porcentaje llega a 21%. Son cifras que están muy por sobre el promedio del sector minero.

Seguir aumentando la participación femenina es una muestra de nuestro compromiso con el territorio, como principal productor de hierro del país.

40 AÑOS
CMP

PUBLIRREPORTAJE



Empresa implementadora de normas PQC Consultores SpA:

Fomentando la Equidad de Género, Conciliación laboral, familiar y personal en empresas Pymes proveedoras de la minería de la Región de Antofagasta

PQC Consultores, CORFO e intermediario GEDES, a través de la focalización del Gobierno Regional de Antofagasta, entregan recursos para desarrollo de Proyecto "Fomento a la equidad de género y conciliación laboral, familiar y personal basado en la norma NCH 3262:2012".

Esta iniciativa tiene de beneficiarios/as a 8 pymes de la Región de Antofagasta: Transportes

BALAP, Soluciones Integrales Catalina del C, FLEXCLEAN, AKSIOM, Hidrometálica del Norte, Clínica Estética CLIMER, Glaubon Ecology e IP Connect SpA. El proyecto es liderado por María Eugenia Aguayo Oviedo, Diplomada en Género, Desarrollo, Etnicidad y Planificación, Certificada por el INN en NCh3262-2012 y 2021, y su objetivo principal es fomentar y adoptar un sistema que incorpore la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, como una decisión estratégica de la



Francisca Vinet Vega, gerente de Proyectos de PQC Consultores.

organización.

Toda normativa, ya sea NCH (chilena) o ISO (internacional), requiere un cambio cultural para su implementación. Más aún en el caso de la norma NCH 3262:2012, que instala el foco en las personas, por lo que es una oportunidad para descubrir y retener talentos.

Francisca Vinet Vega, gerente de Proyectos de PQC Consultores, señala:

"Como consultora es un orgullo ser parte de los avances de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sustentable, Cepal), para visibilizar que en Chile se está promoviendo a los pequeños, medianos y grandes empresarios/as para certificar en la norma 3262. Por ello, hacemos un llamado a los interesados/as a conocer los beneficios que existen en CORFO para lograr esta Certificación tan importante como proveedores de la minería".

<https://www.pqc.cl>

PUBLIRREPORTAJE

Trabajando por la inclusión para tener una industria minera más diversa



Uno de los valores de Orica es el respeto y, en América Latina, se vive diariamente, buscando un lugar de trabajo cada día más inclusivo. Llevan años trabajando de manera deliverada y sostenible para asegurar la equidad y la inclusión de mujeres en un sector predominantemente masculino, como es la minería.

Hoy, el Comité Ejecutivo de América Latina está compuesto en un 33% por mujeres, tiene un 44% de diversidad cultural y un 14% de participación en la fuerza laboral, lo que, a través de su convicción de la importancia de la inclusión, le permite ser un equipo altamente creativo e innovador.

“Orica es una empresa moderna que valora los beneficios de la diversidad y la inclusión. Nos hemos esforzado, especialmente, por mejorar nuestro equilibrio de género en los últimos años para reflejar de una mejor manera la sociedad en la que vivimos”, comenta Brian Gillespie, presidente de América Latina.

Orica es uno de los principales proveedores de soluciones de infraestructura y minería del mundo. Cuenta con más de 13mil empleados operando en más de 150 países; por lo tanto, la diversidad se vive en su máxima expresión,



Brian Gillespie,
Francisca Saieh y
Félix Torres.

haciendo posible generar soluciones innovadoras que los posiciona como líderes mundiales en su rubro.

“La forma en que reflejamos nuestra estrategia es asegurándonos de contar con la infraestructura necesaria para poder recibir a más mujeres, logrando tener un 70% de nuestras operaciones con presencia femenina a lo largo de la región. Y, al mismo tiempo, enfocando nuestras actividades para reforzar la cultura y sensibilizarla en temas relacionados a la inclusión, a través de nuestros líderes y, de la mano con nuestros clientes y otras entidades que tengan intereses comunes”, señala Francisca Saieh, Regional Head

of Human Resources Latin America.

“Entre las iniciativas con mayor éxito que hemos implementado, está el dar a conocer historias de vida de personas que están marcando la diferencia en el mundo, a través de nuestra campaña #MujeresLiderandoMinería”; un sólido enfoque en el desarrollo de nuestros programas de mentoría; entrenamientos en la Academia Orica; y, una alta participación en el Programa de Cultura Organizacional, además del grupo interno de Mujeres Explosivistas creado en el 2020”, detalla Félix Torres, Vicepresidente de Negocios para América Latina y patrocinador de varias de las iniciativas mencionadas.

Este año conmemorarán el Día Internacional de la Mujer desplegando a sus equipos en las operaciones y plantas de manufactura, para reconocer a las mujeres de la organización y agradecer a las personas que hacen posible que Orica tenga operaciones inclusivas y diversas. Además, como conmemoración de esta fecha importante están actualmente lanzando la primera Escuela de Mujeres Explosivistas en Chile y Argentina, que busca poder ampliar sus fuentes de talento, cerrando brechas de experiencia y preparando, cada vez, a más mujeres para incorporarse al rubro.

“Es un piloto que se replicará a nivel regional y está asociado al desafío de entender que el mundo ha cambiado. Necesitamos atraer no solo el talento femenino, sino también el de las nuevas generaciones y cuidar el conocimiento de la gente con más experiencia. Sabemos que hay que dar oportunidades porque somos una excelente escuela, y nos sentimos orgullosos de ello”, enfatiza Francisca Saieh.

“Estamos comprometidos a seguir liderando el cambio y derribando estereotipos. No se trata solo de cumplir cuotas o equiparar salarios, sino de entender las nuevas necesidades y las distintas formas de liderazgo, para entregar una propuesta de valor que satisfaga las expectativas actuales y genere un impacto para las generaciones futuras”, concluye Francisca Saieh.



ÚNETE A ORICA Y SÉ PARTE DE LA NUEVA ERA EN MINERÍA



#MujeresLiderandoMinería

conéctate con nosotros



www.orica.com

EL IMPULSO DE LA FLEXIBILIDAD PARA ATRAER A MÁS TALENTO FEMENINO

El trabajo a distancia y las jornadas flexibles han tomado fuerza como una oportunidad para que cada vez más mujeres se sumen al mundo del trabajo. La minería también está adoptando esta tendencia.

Hace ya algunos años el mercado laboral ha comprendido que el desarrollo profesional está estrechamente ligado con el bienestar y el crecimiento personal. Un enfoque clave al considerar las múltiples dimensiones en que se desenvuelven las mujeres, quienes deben compatibilizar diferentes roles.

En este contexto, la flexibilidad laboral ha surgido como una oportunidad para atraer y retener el talento femenino, y la minería es una de las industrias que se ajusta a esta tendencia. Así lo puntualiza

la fundadora de Sercol, María Luz Drubi, quien resalta que las nuevas generaciones han cambiado su forma de ver la vida profesional y personal.

“Esta nueva mirada no está circunscrita a las mujeres, sino que también a los hombres. Hoy las personas no solo buscan una remuneración acorde y justa, puesto que de igual manera persiguen calidad de vida, tiempo para disfrutar y descanso con su familia”, explica.

Así, la flexibilidad se ha transformado en un factor para atraer y retener el talento no solo entre las

mujeres, sino que también entre los jóvenes y las personas en general, dice el director ejecutivo para la industria minera de Accenture Chile, Marín Tavil.

“Según un estudio reciente de Accenture, producto de la pandemia el trabajo a distancia en la minería creció 80%. Ello debido a que la crisis ha demostrado que esta modalidad puede reducir costos y aumentar la eficiencia, el bienestar de los trabajadores, su salud mental y su satisfacción general. La diversidad es un elemento clave para impulsar la productividad de

las empresas y el caso de la minería no es la excepción”, recalca.

En ese sentido, Drubi añade que la figura femenina ha demostrado que puede desempeñarse en diversos ámbitos de la industria, tanto en empresas mandantes como en contratistas, no solo en el área de servicios, sino también en operaciones y en la dirección de las organizaciones.

Una mirada que comparte Tavil, quien resalta que los dos roles que serán esenciales para el futuro del sector son los especialistas en Inteligencia Artificial y el aprendizaje

automático, una oportunidad para capacitar a mujeres y aumentar la diversidad y la productividad de la industria.

Así lo ratifica también la gerente de Personas de la Compañía Minera del Pacífico, Carolina Lomuscio, quien subraya que la diversidad brinda talento y fortalece los equipos de trabajo.

“Actualmente contamos con un 40% de mujeres en el comité ejecutivo; un 29% en cargos de subgerentes y superintendentes; y un 11,2% de participación femenina”, detalla la ejecutiva.



PUBLIRREPORTAJE

El programa *Returnship* llega a Bechtel Chile y Perú



Bechtel en Chile y en Perú se une a Proyecto Moms para el lanzamiento del programa que fomenta el retorno al trabajo de mujeres después de una pausa laboral.

A partir de este año, Bechtel Chile inició oficialmente su programa Returnship en América Latina.

El programa tiene como objetivo presentar una oportunidad laboral a mujeres que por algún motivo han realizado una pausa en su carrera profesional de al menos 18 meses, y que tengan interés de reintegrarse al mundo del trabajo en áreas de carreras relacionadas con la ingeniería y construcción, en Santiago o Lima.

En Australia, Bechtel lanzó el programa junto STEM Returners e integró a mujeres a sus oficinas de Brisbane y Perth. En Chile y Perú, Bechtel se une a Proyecto Moms, quienes estarán a cargo del reclutamiento de las candidatas.

Bechtel cuenta con 10 posiciones abiertas para mujeres provenientes de carreras relacionadas a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemá-

ticas para sus proyectos y funciones tanto en Lima como en Santiago, ofreciendo la gran oportunidad de reintegrar este talento femenino a la industria minera.

“Este partenariado con Proyecto Moms nos permitirá ofrecer una oportunidad de reinserción laboral a mujeres STEM, reintegrando su talento a la industria y ofreciendo flexibilidad de acuerdo con las posiciones, lo que permitirá el éxito de ellas en su regreso a la fuerza laboral”, afirma Karla Osorio, Gerenta de Recursos Humanos de Bechtel Minería y Metales.

El programa considera un contrato fijo para las candidatas seleccionadas, de 3 a 6 meses, y que puede renovarse si las posiciones así lo demandan.

Para más información, contactate al correo contacto@proyectomoms.com o en el sitio web de Bechtel www.bechtel.com/jobs



Magotteaux: Fomentando la incorporación de mujeres en minería

Magotteaux, compañía de origen belga y hoy parte del Grupo Sigdo Koppers, lleva años reconociendo la importancia de la mujer en la industria minera, específicamente en el área donde la empresa más se destaca: la siderúrgica. El rubro, altamente masculinizado, ha comenzado a abrirse más a la idea de mujeres en alta dirección y en labores operacionales y en terreno, llenando campos más allá de lo administrativo.

Sabina Astargo, parte de Magotteaux por más de 20 años y hoy Gerente de Recursos Humano; y Jocelyne Santana, Key Account Manager (KAM) de ventas para la zona de Copiapó y con más de 11 años de experiencia en el rubro, hoy nos cuentan sobre su trayectoria, y los cambios que ha visto en la industria desde que llegó.

“En las tareas propias de una fundición – actividad diaria de las plantas de Magotteaux – siempre fue más común visualizar hombres, y durante muchos años se estigmatizaron ciertos cargos y labores para ser ejecutados por ellos. El cambio generacional de hoy trae renovaciones, incluyendo a mujeres en cargos directivos y en trabajos de operación en terreno o manufactura”, menciona Sabina Astargo, agregando que “hoy podemos ver a mujeres participando con el mismo liderazgo y en igualdad de condiciones en campos que antes no se ‘creían’ para nosotras”.

Dentro de las acciones que ha impulsado la compañía está, en primera instancia, apostar por entregarle facilidades a las trabajadoras para no impedir que sus labores las alejen de sus familias. En este camino, es que la compañía otorga permisos especiales para colaboradoras con posnatal. “Según la ley, todo trabajador dispone de un tiempo para, dentro de su jornada laboral, puedan alimentar a sus hijos menores de dos años; como nuestra planta en Til Til se encuentra alejada del centro de Santiago, es que la empresa



Magotteaux lleva años reconociendo la importancia de la mujer en la industria minera.

dispone de buses de acercamiento para ayudar a los padres en esta tarea”, menciona Astargo.

Así también, relata que la compañía cuenta con políticas muy favorables de cara al recurso humano, por lo que siempre están atentos a los casos específicos de sus colaboradores, incluyendo incluso asesorías legales para cuando estos las requieren por temas personales.

La mujer en terreno

Ingresó a la industria hace ya 11 años al área técnica de una empresa proveedora

para la gran minería, y hace tres años ocupa el cargo KAM Copiapó para Magotteaux. Su actual perfil le permite conjugar sus conocimientos técnicos en molienda con el desarrollo de nuevos negocios, además de ser testigo en terreno de las nuevas cuotas de género que la industria ha estado incorporando.

“Cuando me incorporé a la minería – comenta Jocelyne Santana – tú ibas a una planta y era muy difícil ver a una mujer, pues sólo estaban presentes en labores administrativas. Con los años comenzaron a estar más presentes

en terreno, en áreas como Seguridad, estando ahora más presentes en áreas de mantenimiento, procesos y operaciones. Todo en parte gracias a las cuotas de género que han establecido las compañías mineras”.

Los alcances de Jocelyne no están alejados: según las últimas cifras de minería entregadas por el Consejo Minero, la participación de la mujer en minería subió 3.5 puntos porcentuales entre 2018 y 2020, encontrándose el mayor incremento dentro de las empresas proveedoras, el incremento ha sido mucho más lento.

Santana también señala que a medida que se han ido masificando las carreras universitarias que apuntan a la minería, la incorporación de mujeres también ha aumentado. Pero que aún quedan resabios de machismo, a veces debido al poco recambio generacional, o a la creencia de que algunos puestos están históricamente destinados a los hombres.

“Cuando realicé mis primeras visitas como KAM, muchos clientes ya me conocían por mi previa participación desde el área técnica, y hoy están mucho más habituados a ver mujeres en el trabajo diario: ingenieras industriales y mecánicas, metalurgistas, prevencionistas, mantenedoras y operadoras”, concluye.

Para Edwin Vildósola, Country Manager Chile & Peru – Vicepresident of Operation Xingcheng China de Magotteaux, “incrementar la presencia de mujeres en la compañía va en línea con el desarrollo de la industria. La participación de nuestras colegas en diversas áreas – desde lo administrativo a la operación – no sólo mejora la relación entre los equipos, sino que demuestra lo excelentemente bien preparadas que están para tomar los mismos desafíos que sus pares hombres. Hoy la minería exige renovación, y la incorporación de mujeres es uno de los puntos importantes de ello”.

Con el cambio de mando y la llegada de los nuevos ministros y ministras a La Moneda viene una novedad particular: el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, a cargo de Antonia Orellana, ingresará al Comité Político en reemplazo del Ministerio de Desarrollo Social.

Orellana es periodista, una de las fundadoras de Convergencia Social y como activista feminista fue parte de la Red Chilena Contra la Violencia Hacia las Mujeres entre 2015 y 2020. Es la ministra más joven del nuevo gobierno y será una de las 14 integrantes de un gabinete que tiene más mujeres que hombres.

"Nuestro foco será el empleo femenino y su recuperación. Retrocedimos tanto en pandemia porque se cerraron jardines infantiles y colegios ante las cuarentenas y restricciones, que los puestos de trabajo cambiaron y se modificó la disponibilidad para las mujeres. Abordar estos temas será nuestra agenda", detalla.

La futura ministra tiene definiciones claras a partir de lo que indican estudios de Comunidad-Mujer sobre el trabajo doméstico no remunerado y el impacto que tendría en la economía si se contabilizara, con un aporte del 21,8% del PIB ampliado. Dice que no solo apuntarán "a valorarlo



Cree que el feminismo es clave en la incorporación a la política: "Es una ventana para que mujeres de todas las edades miren el mundo".

monetariamente, sino a reconocerlo y redistribuirlo en toda la sociedad", para que las mujeres dejen de tener "una doble jornada laboral".

"Para que Chile pueda tener una mejor calidad de vida, urge que eliminemos toda forma de discriminación o exclusión, considerando que tenemos las tasas de inserción laboral feme-

"NUESTRO FOCO SERÁ EL EMPLEO FEMENINO Y SU RECUPERACIÓN"

A partir del viernes será la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, rol desde el que Antonia Orellana espera influir en las decisiones políticas y económicas del país para impulsar temas como el reconocimiento del trabajo doméstico. POR AILYN HIDALGO

nina más bajas del continente", cuestiona.

Sin embargo, valora que la incorporación de mujeres al sistema político sea cada vez mayor y frente a eso cree que la influencia del feminismo es clave: "Más que un movimiento fijo, es una ventana para que mujeres de todas las edades miren el mundo y se cuestionen el orden de las cosas".

Sobre sus inicios como dirigente, recuerda las palabras de la fallecida activista feminista Paulina Weber, quien ha sido una luz permanente en su camino: "Las

mujeres no nos podemos negar el mérito de haber llegado hasta ahora. Hemos cambiado cosas y eso nos permite agruparnos y recuperar fuerzas para seguir para más adelante".

En materia de violencia de género e intrafamiliar, a Orellana también le interesa reformular la idea de prevención y no solo orientar a la denuncia, en un país donde 248 mujeres han sido asesinadas en los últimos cinco años, según el SernamEG. Cifras como esa le hacen pensar que este es "un momento clave para que la sociedad esté alerta".

SOMOS REDEG





IMPULSAMOS LA VERDADERA INCLUSIÓN EN LA INDUSTRIA MINERA.

CONOCE NUESTROS PROGRAMAS:

- Por mí, por ti y por todas, más mujeres en minería.
- Legacy Minero: Semillero de talento.
- Plan sectorial para la gestión de la D&I 2030, +100 iniciativas.
- Consultorías para una cultura inclusiva.

www.redigualdad.com

Somos parte de:



En el Día de la Mujer, MINNOVEX destaca su rol en la minería.



MINNOVEX AG envía a todas un afectuoso saludo este 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, a todas mujeres técnicas y profesionales que forman parte de la industria minera y en particular a las que trabajan y lideran start ups, pymes, grandes empresas, centros de investigación y universidades de nuestro país.

Como organización que representa a los proveedores mineros tecnológicos de nuestro país vemos que cada día, las mujeres ganan terreno en distintas disciplinas vinculadas a la minería, innovan y desarrollan productos y servicios tecnológicos, integrando equipos de alto rendimiento y con ello generando la anhelada diversidad de género que ha logrado maximizar el poder de diferentes opiniones, perspectivas y referencias culturales.

Es un hecho, que la diversidad de género está siendo un aporte significativo a la industria minera. Necesitamos seguir trabajando para lograr una mayor inclusión de las mujeres de Chile en todos los sectores productivos del país, y en particular en la minería.

Un cordial saludo para todas las mujeres en su día.

www.minnovex.cl



MARÍA LUZ DRUBI VILLARROEL, FUNDADORA DE SERCOL

La primera mujer que dio inicio al servicio de gestión y control laboral en la minería nacional

Con 21 años dedicados a la gestión laboral de empresas mandantes y contratistas, Sercol cuenta con un importante grupo humano de más de 60 técnicos y profesionales altamente calificados, de los cuales más del 60% son mujeres.

María Luz Drubi Villarroel no solo es la primera mujer empresaria que impulsó la gestión laboral en la gran minería de Chile, sino también la que ha posicionado a al Grupo Sercol como un aliado estratégico fundamental en el fortalecimiento de las relaciones laborales entre empresas mandantes y sus colaboradores.

Como mujer, visionaria y emprendedora en medio de una industria muy masculina ¿cuáles son los desafíos que ha debido superar en su trayectoria?

Lejos el más importante fue poder conjugar el rol de madre y trabajadora. Fui mamá soltera y tuve que ser muy fuerte y muy firme para salir adelante, muchas veces dejé a mi hijo al cuidado de otras personas. Los sistemas de turnos en ese tiempo, que eran de 10 x 5.

Comencé en la minería de secretaria, en los tiempos en que se usaba falda, y ahí vino el segundo desafío: ¿cómo hacer que los mineros de ese tiempo te oyeran lo que decías y no miraran tu indumentaria? Luego, el tercero: No ser más secretaria, dejar de sacar 500 o 600 fotocopias diarias y conseguir que valoraran lo que había aprendido en el camino.

Así, María Luz pasó de sacar fotocopias a ser empresaria. "Si me preguntan cómo lo hice, puedo decir que aprendí, miré y escuché todo lo que tenía a mi alcance", confiesa y asegura que le favoreció no tener una carrera universitaria. "Al no tenerla, en mi cabeza no había no tenía una estructura técnica y eso hizo que aprendiera más rápidamente el oficio", señala.

¿Cuáles son los desafíos pendientes para la industria en general y para su empresa en particular en torno a la inclusión de la mujer?

El desafío para las grandes compañías es dejar espacios sin temor a que las mujeres ocupen cargos directivos y gerenciales. Es cierto que las mineras han abierto



María Luz Drubi Villarroel, fundadora y gerente general de Sercol.

sus puertas a las mujeres, han avanzado en contratar a quien reúne las competencias sin importar su sexo y en ello, debo destacar la política que ha seguido Antofagasta Minerals S.A., donde existe una apertura conocida de oportunidades a las mujeres en cargos directivos, ejecutivos y en faena.

Sin embargo, a pesar de esta apertura, aún falta por avanzar, ya que el porcentaje de mujeres en empresas contratistas no supera el 15% y en muchas ocasiones, este número corresponde a empresas de servicios que no necesitan una alta especialización. A esto se suma que las compañías tendrán un enorme desafío para contratar personas en sistemas de turnos porque parte de las nuevas generaciones no estarán dispuestas a desempeñar cargos en terreno porque lo que buscan no solo es una buena remuneración, sino también calidad de vida, por lo que creo se debe avanzar en flexibilizar la legislación laboral. La compensación más valorada será el tiempo libre.

Por nuestra parte, nos tomamos en serio la incorporación de la mujer y en el Grupo Sercol mantenemos una política para no disminuir del 60% de dotación femenina. Para esto, fomentamos la promoción

dentro de la organización, lo que nos permite hacer más atractiva la empresa.

¿Cómo visualiza la industria minera y el rol de la mujer en ella?

La mujer será participe en todas las disciplinas de la industria minera, tanto en los servicios, como en la operación y por supuesto en la dirección de las compañías. Para esto es esencial dotar de oportunidades y espacios para que las mujeres puedan prepararse y capacitarse y que, para muchas, la maternidad no sea un freno al desarrollo.

Mi ejemplo es la demostración de que el rol de la mujer en la industria minera puede ser diverso. Si hace 20 años yo fui capaz de avanzar y durante 21 años he liderado una importante empresa, es porque como mujer podemos lograr los desafíos que nos proponemos.

La invitación es a confiar en las mujeres, así como lo hacen todos los clientes que creen en mí, a quienes aprovecho de agradecerles, en especial, a quienes en los inicios de Sercol compartieron muchos conocimientos y confiaron en nosotros para convertirnos en la principal empresa de gestión laboral del país.

www.sercol.cl

TESTIMONIOS

- "María Luz se transformó en un referente, comprendió las necesidades del cliente para resolverlas efectivamente, lo que genera una alta confiabilidad", Edwin Contreras, ex alto ejecutivo de AMSA y Codelco.
- "Su visión de crecimiento no solo la ha impreso en su negocio, sino también en las personas con las que trabaja. Se ha transformado en una escuela para muchos jóvenes", Juan Rojas, Asesor Senior RRLL, Proyecto Mantos Verde, Mantos Copper.
- "María Luz Drubi ha marcado un hito en la minería chilena porque se abrió paso al crear una empresa de servicios en tiempos donde la mujer no tenía mucha participación en minería. Su aporte ha sido muy relevante para el desarrollo de la minería", Carlos Machuca, Vicepresidente de Contratos Teck.
- "La participación femenina, ya sobre el 12%, ha ido aumentando significativamente y de este pequeño porcentaje destaca el rol de María Luz Drubi por su experiencia, conocimiento, liderazgo, compromiso y ética laboral", Rodrigo Tapia, ex gerente Proyecto INCO, AMSA.
- "A través de la gestión de María Luz y Sercol se ha logrado instalar una gestión sistemática y eficiente de las acreditaciones y del control del cumplimiento de las obligaciones laborales de empresas externas frente a sus trabajadores, lo que ha permitido mantener las faltas de cumplimiento en un mínimo", Karl Jockel, ex gerente corporativo de Abastecimiento de Antofagasta Minerals.



ADRIANA BASSI MARTÍNEZ
GERENTE DE TECNOLOGÍA DE BHP.

Como profesional del área de tecnología ha trabajado en distintas industrias y hoy es referente en funcionamiento de redes. En 2020 ingresó a la minería para liderar el área en BHP; quería aportar en el impulso de la participación femenina: “Esas historias de cuando no dejaban entrar a las mujeres a las faenas llamaron mi atención y mi curiosidad se exacerbó. ¿Por qué nos dejan fuera? Así comenzó mi camino hacia la minería”.



LETICIA CAMPOS OLIVARES
ACADÉMICA DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE MINAS DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA.

Formando profesionales de clase mundial, Campos está comprometida con el desarrollo y crecimiento de quienes serán protagonistas de la minería del futuro: “Mi motivación principal son mis estudiantes, que se conviertan en grandes profesionales con un sentido de pertenencia a la tradición minera de nuestro país”, cuenta quien destaca en el libro por su aporte a la educación.

SEIS VISIONES DEL APOORTE FEMENINO, Y DE LOS DESAFÍOS LATENTES EN LA MINERÍA LOCAL

Decir que es reciente la participación de las mujeres en la minería es reforzar un mito. Así lo asegura Carla Rojas, vicepresidenta de Women in Mining Chile, organización que en 2021 editó y publicó el libro **100 Mujeres Inspiradoras de la Minería Chilena**. Una de las razones, dice Rojas, es que poca gente sabe que en 1920 al menos 88 mujeres trabajaban en el sector, en un camino que ha seguido hasta hoy pero en un contexto donde la participación femenina “históricamente ha sido borrada”. Con este proyecto buscan visibilizar la historia y trayectoria profesional de las mujeres en la industria demostrando su talento, más allá de un porcentaje o una cifra y así inspirar a otras. En estas páginas, un extracto del libro desde la visión de seis de ellas. **POR AIRAM FERNÁNDEZ**

PUBLIRREPORTAJE

8M: Un espacio de reflexión hacia los desafíos que tenemos por delante



Un nuevo 8M ha concluido, el Día Internacional de la Mujer, fecha conmemorativa que durante los últimos años se ha transformado bastante especial para nosotras. Nos desprendemos de sus rasgos más comerciales para dar paso a un momento y espacio de reflexión.

Sin duda, y aquí quiero hacer una invitación a cada persona que está leyendo estas líneas, que el proceso reflexivo debe ser desde una perspectiva del pasado, pero también con una mirada de futuro para entender los desafíos que tenemos por delante. En el mundo de hoy, de mucha volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, debemos corresponderle desde una posición en donde tenemos la responsabilidad de repensar las cosas y cuestionar los límites que demarcan la definición de nuestra propia existencia.

Quiero retroceder un poco – a mayo del 2021 - y evocar el proceso constituyente y la paridad de género que se estableció a priori para poder tener una convención más equitativa. Si bien hay un peso histórico en relación a las elecciones en general, donde las mujeres hemos estado más invisibilizadas, los resultados de dicha votación fueron un contrapeso a la norma establecida para arrojar un gran resultado: las mujeres fueron más votadas que los hombres. Lo mismo ocurrió con la elección de alcaldesas en municipios emblemáticos como Santiago y Ñuñoa. Y con esto no quiero caer en una innecesaria polémica sobre si la paridad debió haber sido excluida o no, o si las



mujeres somos más capaces que los hombres; por el contrario, es una invitación a la reflexión para entender qué está ocurriendo y qué oportunidades tenemos para acortar la brecha para las mujeres en todos los ámbitos.

Ante los resultados recién descritos, creo fehacientemente que el desafío está puesto en las oportunidades más que en normas preestablecidas o cuotas. No me cabe duda de que todos los movimientos y partidos políticos que formaron parte de este proceso electoral tuvieron durante los últimos años transformaciones internas que implicaron, entre otras cosas, más espacios de participación, mejor

formación y mayor visibilidad para las mujeres.

Son esos espacios los que debemos repensar y generar, entendiendo las exigencias del mundo de hoy: las mujeres queremos más oportunidades de participación y el reconocimiento de nuestras capacidades. Ahora bien ¿Cómo captamos esas oportunidades? ¿Cómo las proporcionamos?

Es una tarea de cada actor que compone nuestra sociedad, cada organismo, institución pública, empresa privada, industria, etc., reflexionar y saber responder a estos aires con tintes femeninos.

Educación, concientización, difusión, capacitación, mentorías son algunas herramientas al alcance de la mano que sin duda pueden repercutir en estos objetivos a corto y mediano plazo.

Un ejemplo de ello, que me es grato destacar como directora de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería – Aprimin, es el aumento de la participación femenina en esta industria. La participación femenina promedio de las empresas socias de Aprimin pasó de un 12% en 2014 a un 19% en 2021, teniendo su salto más significativo del 2018 al 2020, aumentando en un 50%. Si bien el porcentaje de participación aún sigue siendo bajo respecto al total de trabajadores en la industria minera, es claro que el esfuerzo por encontrar candidatas mujeres, visibilizar su trabajo, invertir en mayor capacitación y formación, otorgar posibilidades de desarrollo de carrera para ocupar cargos

ejecutivos, entre otros, ha influido en esta alza.

Así como en la industria de la minería se ha visto siempre un desbalance respecto a la participación femenina, existen otros sectores que hoy también deben lidiar con estos desafíos y mi invitación es a no invisibilizarlos ni minimizarlos. Debe existir, en primera instancia, un compromiso real para conversar del tema para luego dar paso a la formalidad y evaluación de cómo se afronta el problema; finalmente, hay que consensuar en acciones y medidas para acortar las brechas y disminuir sesgos. En definitiva, pasar de la intención a la acción. Además, estos objetivos deben ser compartidos por todos, no se puede quedar en una declaración dispuesta durante una actividad en el marco del “Día de la Mujer”; por el contrario, debe ser parte de la estrategia de las empresas para entender y empatizar con las demandas que exige la sociedad de hoy.

Por último, a todas las mujeres, sin distinción, les manifiesto mi más sincera admiración, cariño y respeto. Mi reflexión final es que quisiera transmitirles que tenemos una gran responsabilidad sobre nuestros hombros: el legado de comunicar hacia las próximas generaciones de creer en nosotras mismas, de perseguir nuestros sueños, de abrirnos camino, de apoyarnos entre todas porque no hay imposibles ni techo que tocar.

Ximena Auil
Directora de APRIMIN
Gerente General 3M Cono Sur



CAROLINA SAAVEDRA ACUÑA
ESTUDIANTE DE MAGISTER DE INGENIERÍA MECÁNICA EN LA UNIVERSIDAD DE TALCA.

Saavedra tiene un espacio en el libro como talento emergente, destacando por su búsqueda constante de la optimización de procesos mineros que enmarcan los desafíos de la mecánica de rocas: “La industria está trabajando para incorporar a los grupos minoritarios. Ahora solo falta romper la estigmatización y las limitaciones personales que a veces una se autoimpone”.



MARÍA SOLEDAD JERIA LÓPEZ
COUNTRY MANAGER DE RIO TINTO EN CHILE.

Se inició en la industria hace 16 años y ha trabajado en Chile y Estados Unidos en distintas empresas. Tiene experiencia en las áreas de contrato, finanzas y desarrollo de proyectos y hoy se dedica a tender puentes entre competidores históricos, lo que la hace destacar en materia de liderazgo: “Para poder generar transformaciones hacia una industria sostenible debemos trabajar colaborativamente”, sostiene.



ALEJANDRA WOOD HUIDOBRO
DIRECTORA EJECUTIVA DEL CENTRO DE ESTUDIOS DEL COBRE Y LA MINERÍA (CESCO)

Antes de llegar a CESCO fue directora ejecutiva del Centro Cultural GAM y trabajó en BHP como gerenta de Asuntos Corporativos: “Creo que nuestro principal desafío es la relación con el entorno y la manera de enfrentarlo, entendiendo cuáles han sido las dinámicas de vínculo de la industria y cómo es necesario cambiarlas en el contexto actual”, asegura esta profesional que WIM Chile destaca por su trayectoria.



PAOLA HUENUMÁN COSTA
PRESIDENTA DE RIM CHILE Y SENIOR MINING EN MARUBENI CORPORATION.

“Diversidad e inclusión son pilares fundamentales en nuestra sociedad. Por lo tanto, deben ser parte integral y transversal no solo en minería, sino en todas las industrias que aportan al desarrollo económico y social del país”, dice quien partió su carrera trabajando en Codelco Norte en el rajo Chuquicamata, como la primera mujer jefe de turno minero. En el libro es destacada por su aporte a la sustentabilidad de la industria.

PUBLIRREPORTAJE

Participación Femenina en la industria: eje de transformación para un futuro sustentable

SQM ratifica su compromiso con la inclusión y el fomento de la participación femenina, que al cierre de 2021 se acercó al 19% de su dotación total, en línea con el Plan de Sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, que priorizan el fin de la desigualdad y la equidad de género.

Para la compañía química la equidad de género y la inclusión son valores claves para el desarrollo sostenible tanto dentro de la organización como en su vinculación con sus comunidades cercanas a sus operaciones, desafío que se concreta a través de diversas acciones y compromisos que se ratifican en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

Durante diciembre de 2021 SQM registró una participación femenina cercana al 19% de su dotación total, lo que se traduce en 1.149 mujeres trabajando en diversas funciones y faenas, cifra que representa un 20% de aumen-

to en comparación al 2020 (924) y que abarca los tres roles definidos por la organización: en la línea ejecutiva un 17,1% son mujeres; en supervisión esta cifra alcanza el 30,7% y en el rol general 12,3% corresponde a fuerza femenina.

Así lo explicó Bárbara Blümel, Subgerente de Personas de SQM: “En lo que va de 2022 y pese a los efectos de la pandemia nuestra compañía continúa sumando mujeres a sus diferentes líneas de producción, siempre bajo los objetivos de su robusto Plan de Sostenibilidad que responden a brindar soluciones para el desarrollo humano, preocuparnos por Nuestra Gente, las comunidades y Nuestro Entorno.



SQM cuenta con 1.149 mujeres trabajando en diversas funciones y en sus distintas faenas. Cifra que representa cerca del 19%, superando la media nacional.

Es por eso que continuamos perfeccionando nuestros procesos de selección, atrayendo a la organización personas diversas y talentosas”.

La ejecutiva señala que el aumento de la participación femenina responde a diversas acciones como implementar talleres de empleabilidad en las comunidades aledañas a las operaciones, incorporar mujeres al Programa de Aprendices en áreas de operación y mantenimiento, incentivar el ingreso de practicantes que posteriormente podrían ser trabajadoras de la compañía.

Sostiene que a esto se suma lo que se ha denominado “salir a buscar”, donde a través de

convenios con instituciones técnico profesional como INACAP Tarapacá y Antofagasta, Universidad Arturo Prat, Santo Tomás y los liceos técnicos cercanos a las operaciones, se ofrecen prácticas profesionales, pasantías y charlas motivacionales.

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

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: CÓMO AVANZAN LOS ESFUERZOS EN EL SECTOR ENERGÍA

Actualmente, las mujeres tienen una representatividad de apenas 23% en el mundo de la energía. Sin embargo, el Estado y la industria están trabajando juntos para cambiar esa realidad. Energía +Mujer ha sido el mejor reflejo de esta apuesta catalizadora que dio paso al diseño e implementación de un plan público-privado de carácter voluntario, con miras a resolver -a partir de un trabajo sistemático- las barreras y brechas de género que permitan incorporar más talento femenino al sector.

“Durante estos años nos hemos transformado en una verdadera ‘Comunidad de práctica’, cada vez más consciente y comprometida con el desafío de ‘emparejar la cancha de las oportunidades’ para que más mujeres ingresen a esa industria y pongamos al servicio del país lo mejor de nuestra gente”, afirma el ministro de Energía, Juan Carlos Jobet.

El secretario de Estado agrega que “el verdadero logro de esta iniciativa ha sido ayudar a romper la inercia, poniendo en marcha una hoja de ruta al 2030 -concordada y común- para dejar atrás los viejos

Las alianzas público-privadas han dado frutos y poco a poco las mujeres ganan terreno en la industria. Aunque los desafíos no terminan, más de 1.500 acciones ya están cambiando los viejos paradigmas. POR FABIOLA ROMO

paradigmas. Hoy día estamos convencidos de que los equipos mixtos son mejores y que el talento no tiene género”.

En efecto, gracias a esta alianza pública-privada, en solo dos años se han ejecutado más de 1.500 acciones al interior de las empresas, instituciones y gremios del sector, con diverso alcance. “Algunos partieron por formular políticas corporativas, estrategias o planes de acción de género con distinto grado de ambición; otros, iniciaron el desafío interno de conformar comités de diversidad e inclusión para impactar de lleno en la cultura organizacional; y algunos fueron a la base de esta problemática, ejecutando ciclos de formación -a todos sus colaboradores- sobre sesgos

23%
DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR ENERGÍA SON MUJERES.

inconscientes, nuevas masculinidades o corresponsabilidad parental”, detalla Jobet.

Cambiando la mirada

Junto con la transición energética, el país ha ido avan-

zando también en un cambio cultural. “El programa Energía +Mujer ha sido un movilizador en los temas de género para la industria. Promovió que los distintos actores comenzaran a conversar -con la profundidad requerida- sobre este tema y, a la vez, se comprometieran con acciones concretas dentro de sus distintas instituciones. Este compromiso ha hecho que las empresas avancen internamente en políticas y planes de trabajo”, señala la directora de Buenas Prácticas y Asuntos Comunitarios de Generadoras de Chile, Macarena Álvarez.

Según la ejecutiva, el desafío ahora es trabajar en cómo, a partir de los temas de género, hacer un aporte en los territorios donde operan las empresas y generar valor compartido, desde el involucramiento de las mujeres que habitan en las localidades cercanas a los proyectos y en los distintos programas que se puedan implementar. “Estamos convencidos de que las mujeres son líderes en sus comunidades y eso ha

que potenciarlo”, agrega la ejecutiva de Generadoras de Chile.

Por su parte, el ministro Juan Carlos Jobet asegura que se redoblarán los esfuerzos para lograr compatibilizar la vida familiar con la vida laboral, buscando erradicar las barreras y brechas que aún tienen las mujeres para ingresar o progresar en este sector.

“Nos queda por delante el enorme desafío de generar, en todo orden, condiciones igualitarias con las miles de mujeres que hoy participan de la energía, y de aquellas que se sumarán a estos rubros los años venideros asegurándoles, nada menos y nada más, que su desarrollo integral y el ejercicio pleno de sus derechos”, dice.

Finalmente, el ministro de Energía, dado el largo camino que queda por recorrer, considera que todos los actores de la industria deben acelerar el ritmo de los cambios que se requieren en este sentido.

“El diagnóstico es claro, el plan está en curso y, para avanzar con agilidad, la ambición que nos autoimponemos es fundamental. Esta es una tarea que requiere los esfuerzos de todos y de todas”, concluye.



energía + mujer

Por una transición justa e inclusiva,
ingresa a www.energiamasmujer.cl



PUBLIRREPORTAJE

Beneficios laborales con equidad de género

Para Statkraft, las energías renovables son La Solución para frenar el aumento de la temperatura global. Para esta compañía perteneciente al Estado de Noruega, aún es tiempo para enfrentar esta urgencia climática.

Para llevar adelante esta tarea, la compañía promueve en la organización una cultura de diversidad e inclusión, respetando las diferentes miradas, perspectivas y nuevas ideas para un mercado energético que evoluciona de forma permanente.

Uno de los ejes es el necesario equilibrio que debe existir entre el desarrollo profesional y la vida familiar o personal de los colaboradores y colaboradoras. Statkraft Chile cuenta con un abanico de beneficios que abordan esta definición. Por ejemplo, cuenta con un bono parental para mamás y papás, y que permite apoyar los gastos de sala cuna. Un avance en la formación de equipos paritarios, con be-



neficios similares, fomentando la colaboración de los equipos, así como los talentos desde una mirada de largo plazo.

“Estamos en una etapa intensiva de

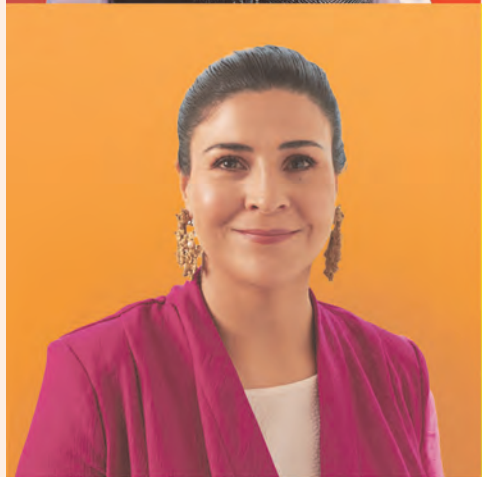
crecimiento en Chile y esto implica, además de sumar más energía limpia a nuestro parque generador, incorporar acciones que nos permitan el desarrollo de nuestros

colaboradores. Fomentamos la diversidad y la inclusión, las miradas en todos los niveles y perspectivas, porque está demostrado que entornos diversos son vitales para progresar en un mundo como el que estamos viviendo producto de la pandemia, del cambio climático, del contexto político y social, de los cambios tecnológicos exponenciales: un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo (o VUCA x sus siglas en inglés). Por eso promovemos las condiciones para tener la mayor diversidad posible, en su más amplio sentido”, destaca María Teresa González, gerenta general de Statkraft Chile.

Para trabajar por un futuro sostenible es fundamental contar con programas que involucren a todos y todas. Esto permitirá avanzar en el camino de crecimiento de la firma energética y poder llevar más energía renovable a industrias, comunidades y hogares para enfrentar la urgencia climática.



**MIRADAS
DIVERSAS QUE
MULTIPLICAN
ENERGÍA**



En Statkraft Chile promovemos una cultura de Inclusión y Diversidad, porque entendemos que son elementos claves para avanzar como empresa hacia un desarrollo sostenible, en un entorno que cambia rápidamente.



“HAY LEYES QUE CUMPLIR Y UNA CONCIENCIA COLECTIVA QUE REFORZAR”

Marcela Zulantay, jefa de la Oficina de Planificación y Control de Gestión de la Subsecretaría de Energía, a cargo del programa Energía +Mujer, entrega algunas claves del trabajo realizado con el sector energético.

POR RITA NÚÑEZ B.

Con dos años, el programa Energía +Mujer ha permitido ejecutar más de 1.500 acciones al interior de las empresas, instituciones y gremios del sector, y hoy cuenta con 67 adherentes, que reúnen a cerca de 26.200 trabajadores.

Detrás de este programa, está Marcela Zulantay, jefa de la Oficina de Planificación y Control de Gestión de la Subsecretaría de Energía. Desde lo profesional, Zulantay reconoce que ha sido un período intenso. “Nunca pensé

que coordinar una hoja de ruta de un sector masculinizado de la economía nacional, tratando de incorporar la dimensión de equidad de género, podría tener este nivel de convocatoria, adhesión y vertiginoso avance”, dice.

Para lograrlo, uno de los enfoques clave de este programa ha sido considerar -y reforzar, a todo evento- que las personas son iguales en dignidad y derechos. A ello se suma la premisa de que “juntos somos más”, porque “no solo la coordinación público-privada y el trabajo mancomunado



“La sororidad entre las mujeres que forman parte de la industria ha sido un permanente motor para movilizarnos a la acción”, explica la ejecutiva.

que hemos llevado a cabo ha sido vital, sino que la sororidad que se ha gatillado entre las mujeres que forman parte de la industria ha sido un permanente motor para movilizarnos a la acción”, plantea.

Sin embargo, considera que el liderazgo no tiene género y que quienes están a cargo de encauzar a las fuerzas de tarea, articulando esfuerzos y maximizando resultados, deben prepa-

rase en el ejercicio tanto de las habilidades técnicas como de las relacionales.

“Si miramos a las mujeres que conducen algunos gremios del sector (Generadoras de Chile, Acera, H2 Chile, Anesco, Acesol, WEC Chile), se puede apreciar con nitidez esta complementariedad. Creo que ellas, y muchas más en distintos niveles, son la demostración de lo que, en la práctica, significa el liderazgo femenino”, precisa.

Marcela Zulantay espera que estos procesos de cambio -cultural y organizacional- sean sostenibles en el tiempo, pero para ello cree que no deben ser forzados. “Sin duda, hay leyes que cumplir, como la igualdad salarial, pero también una conciencia colectiva que reforzar. Es central que las propias empresas u organizaciones que forman parte del ecosistema energético -y de su cadena de suministro- realicen su propio diagnóstico, detecten sus falencias en este ámbito, y las aborden con prontitud”, analiza.

Y en ello, el programa Energía +Mujer seguirá apoyando con asistencia técnica, coordinando redes y alianzas y desplegando sus mejores esfuerzos para colaborar con la industria, dice, porque “en definitiva, ahí están los protagonistas y responsables de llevar adelante estos cambios”.



SONNEDIX PROMUEVE LA INCLUSIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

Sonnedix es un productor mundial independiente de energía solar (IPP) que desarrolla, construye, posee y opera plantas de energía solar a nivel mundial. Cuenta con 21 proyectos en Chile, con una capacidad operativa de más de 240 MW.



23%
contrataciones de mujeres en el sector energético



40%
contrataciones de mujeres en Sonnedix Chile



45%
de las nuevas contrataciones son mujeres



50%
de las promociones en nuestro equipo son mujeres

En Sonnedix valoramos la diferencia y la diversidad, con una cultura inclusiva que nos permite crear un lugar de trabajo justo donde cada miembro del equipo puede desempeñar un papel completo y desarrollar su potencial.

“Cuando postulé para este trabajo fue sin mucha expectativa de quedar porque estaba embarazada de 5 meses; sin embargo, esto no fue para nada un impedimento, por el contrario, ya voy por mi segundo embarazo, y muy feliz porque me han dado muchas flexibilidades para poder pasar diariamente un tiempo de calidad con mi hijo”.

Maria Vandeputte Martinez, Acquisition Manager Chile

www.sonnedix.com


sonnedix

MIRADA FEMENINA: CLAVE EN EL CAMINO A LA SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA

El sector energético valora positivamente el rol de las mujeres para enfrentar la crisis climática y la transición energética sostenible con diversidad de pensamiento y enfoques holísticos. POR RITA NÚÑEZ

La International Energy Agency (IEA) señala que la fuerza laboral global femenina en el sector de renovables es de un 32%, en tanto que la participación de mujeres en el sector energético en Chile llega a un 23%, cifra que disminuye a medida que aumenta el nivel de toma de decisión, según da cuenta Lilian García, Origination Associate en Sonnedix.

“El energético es uno de los sectores productivos con mayores brechas entre hombres y mujeres”, comenta García. Por ello, en el escenario de alcanzar la carbono neutralidad al año 2050, con el potencial de energías renovables del país y en una industria que es bastante mascu-

linizada, “es importante que cada día se incorporen más mujeres en las empresas del rubro y, con ello, aportar mayor diversidad de pensamiento”, considera Juan Carlos Olmedo, presidente del Coordinador Eléctrico Nacional, donde más del 30% de las jefaturas son ejercidas por mujeres.

Y es que “las organizaciones diversas tienen mayor probabilidad

de conseguir y superar sus objetivos financieros, promueven el alto desempeño, son más ágiles e innovadoras. Todo esto se traduce en crecimiento y en compañías que generan un aporte real al ecosistema en el cual se desenvuelven. No hablamos solo de efectos económicos, sino también de un desarrollo integral, donde todas y todos se benefician”,

señala María Teresa González, gerente general de Statkraft Chile.

“A nivel mundial tenemos el enorme desafío de mitigar la crisis climática y la gran oportunidad de lograr con éxito la ambiciosa meta de la transición energética sostenible, para lo que se requieren miradas diversas, enfoques holísticos y soluciones innovadoras, lo que solo será posible si nos alejamos de las declaraciones de intenciones y hacemos un compromiso honesto para fomentar la equidad de género”, advierte Lilian García.

Por esa razón, Olmedo cree que es clave que “más empresas e instituciones sumen a mujeres profesionales y con formación

técnica de diversas disciplinas al rubro energético, dejando de lado la exclusión con perfiles de cargo que impiden su ingreso laboral a esta industria”.

Por ejemplo, en Abastible la presencia femenina va desde las plantas de operaciones hasta cargos de mayor responsabilidad, como la Gerencia de Innovación, que es encabezada por una mujer “que lidera un equipo que colabora en potenciar soluciones energéticas que integran energías diversas, como la electromovilidad y el suministro eléctrico desde las ERNC”, cuenta Claudia Marchant, jefa de Diversidad e Inclusión de la Gerencia de Personas de esta compañía.

PUBLIRREPORTAJE

CUENTA CON HOJA DE RUTA EN DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y/O GÉNERO

Greenergy impulsa un impacto positivo en la sociedad, promoviendo la igualdad

La compañía española está comprometida con la igualdad de oportunidades en todas las áreas vinculadas a su actividad. Así, su Consejo de Administración ya cuenta con un 50% de representación femenina y su reto es continuar aumentando la presencia de mujeres en todas sus áreas.

En el marco de su política de sostenibilidad y de su apuesta para disminuir la desigualdad de género, de acuerdo al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de la ONU, Greenergy promueve la incorporación, permanencia y promoción de mujeres en todo su quehacer. En esa línea, entre sus diversas iniciativas, lanzó un programa para atraer el talento femenino a través de convenios con universidades e instituciones locales para practicantes y profesionales de ingeniería, quienes puedan desarrollar su carrera en la empresa.

Tanto en España como en Chile, el 30% del equipo de ingeniería está compuesto por mujeres; y más del 20% de las contrataciones

en el 2021 han sido mujeres.

“En Greenergy, además de contribuir a la sociedad con nuestro modelo de negocio de generación de energía 100% renovable, estamos ilusionados por crear impacto real positivo en las comunidades locales y entre nuestros empleados. La igualdad de género es una línea prioritaria de nuestra estrategia de sostenibilidad que se refleja en nuestra cultura organizacional y en el día a día en la empresa. Estamos plantando una semilla que ha de ir germinando para construir esta tendencia de cambio y derribar los prejuicios en la industria. Las mujeres tenemos igualdad de capacidades y nuestro



“Tanto en España como en Chile, el 30% del equipo de ingeniería está compuesto por mujeres; y más del 20% de las contrataciones en el 2021 han sido mujeres”, afirma Carolina Canepa, HR Business Partner Latam.

compromiso es promover y potenciar la incorporación del talento femenino en la organización”, indica Carolina Canepa, HR Business Partner Latam.

Uno de los principales desafíos de la compañía es “potenciar la igualdad de oportunidades en todas las áreas de la empresa e inspirar a las mujeres jóvenes para ingresar a carreras en el ámbito de la Ciencia y la Energía”, comenta Carolina Canepa.

Greenergy, reconocida como Great Place To Work en 2021 y 2022, es productora independiente de energía a partir de fuentes renovables, fundamentalmente, eólica y fotovoltaica. Su modelo de negocio abarca

todas las fases del proyecto, desde el desarrollo, pasando por la construcción y la estructuración financiera, hasta la operación y mantenimiento de las plantas. La compañía cuenta con un pipeline global de más de 10 GW en varias etapas de desarrollo en los diez países donde opera en el mercado europeo (España, Italia, Polonia y Reino Unido), latinoamericano (Chile, Perú, México, Argentina y Colombia) y, recientemente, en Estados Unidos. En Chile, dispone de 2,2 GW de proyectos en operación o desarrollo.

<https://greenergy.eu/>

Energía femenina: es cosa de abrir los ojos



MARÍA PAZ DE LA CRUZ,
GERENTA GENERAL DE H2 CHILE.

Este Día de la Mujer se da en un contexto propicio para hablar de una mayor incorporación femenina en el mundo de la energía, el cambio climático y la transición energética. Hace 10 años, prácticamente no había mujeres en cargos relevantes en política, empresas u organismos internacionales vinculados a estos temas, asunto que recién está empezando a cambiar.

De acuerdo con el ranking de Mujeres Empresarias, en Chile la participación femenina en directorios pasó de un 9% a un 17% y de un 13% a un 21% en los cargos

gerenciales en 2020, consistente con reportes del Ministerio de la Mujer o la CMF que muestran cifras similares. Hasta 2019, la integración de la mujer en el área energética era limitada (apenas un 18% en gerencias), encontrándose predominantemente en las áreas administrativas.

¿Hay menos mujeres dispuestas a trabajar en energía o hidrógeno verde (H2V) en particular? Rotundamente, no. La evidencia dice que mientras más mujeres se sumen a la economía, más ganancias hay para el sistema. Cifras de Corfo muestran que por cada 100 mil mujeres que se suman al mercado laboral, el PIB puede incrementarse hasta en 0,65 puntos porcentuales. Pese a ello, persisten resistencias a ceder espacios y generar cambios culturales en sectores como el energético, donde la presencia de mujeres en directorios y gerencias es escasa.

El debate y la agenda política hoy hablan de generar espacios "desde arriba", por ley, pero las empresas y las organizaciones podrían avanzar sin tener que ser empujadas por la obligatoriedad, más aún cuando el talento femenino en sectores emergentes como el H2V ofrece más oportunidades de integración. Es cosa de abrir los ojos, porque hemos estado acá desde hace mucho.

TRES MUJERES FUERTES DE LA ENERGÍA ANALIZAN LA INCLUSIÓN EN EL SECTOR

Pese a que se trata de una industria donde las mujeres continúan en un papel secundario, durante el último tiempo los gremios de la energía -y particularmente de áreas renovables- han comenzado a ser liderados por manos femeninas. Se trata de profesionales de larga carrera en este rubro, que ven con ojos críticos la lentitud con que el sector ha comenzado un necesario cambio cultural, que, consideran, será clave para los desafíos que tiene el país frente a la meta de descarbonizar la matriz y dar un salto a la sustentabilidad. Y coinciden: la oportunidad es ahora.

POR CLAUDIA MARÍN

PUBLIRREPORTAJE



GENERADORA METROPOLITANA

Comprometida con ser líderes en inclusión, diversidad y equidad en la industria energética

Como empresa referente en el mercado nacional de energía, líder en innovación para la transformación tecnológica hacia una matriz energética sustentable, Generadora Metropolitana está comprometida con ser líder y promover la inclusión, diversidad y equidad, pues tiene la convicción de que la equidad de oportunidades para hombres y mujeres y el respeto de la diversidad son fundamentales para el desarrollo y el éxito de las compañías.

Consciente de la brecha de género que existe históricamente en la industria eléctrica, desde sus orígenes en 2018 se ha esforzado en aumentar la participación de mujeres y atraer talento femenino.

"Desde un inicio nos definimos como una empresa de personas y la diversidad es parte de nuestra alma y esencia; lo tenemos incorporado dentro de nuestro ADN como compañía. Hoy, cuando tenemos una posición de liderazgo en el rubro de la energía, queremos ir mucho más allá", aseguró Alfonso Ardizzoni, gerente general de Generadora Metropolitana.

Una de las primeras medidas implementadas apunta a los procesos de reclutamiento,

Consciente de la brecha de género que existe históricamente en la industria eléctrica, desde sus orígenes en 2018 Generadora Metropolitana ha puesto a las personas al centro de la empresa y se ha esforzado en aumentar la participación de mujeres y atraer talento femenino.



Uno de los principales desafíos para Generadora Metropolitana es consolidar el crecimiento de la mujer. Busca seguir avanzando en formas de integrar a la mujer en todo tipo de cargos, desde los técnicos a las jefaturas.

donde solicita 50% de postulantes mujeres y 50% hombres. De esa manera nivela las oportunidades para todos. Esto, junto a otras iniciativas donde proactivamente sale a buscar talento femenino, ha dado un resultado muy positivo. De 2020 a 2021 aumentó en 36,8% la

dotación de mujeres en la empresa, mientras que los cargos de jefaturas femeninas subieron cerca de un 30%.

El año pasado también conformó el Comité de Equidad de Género y Diversidad, donde participan trabajadores y trabajadoras

de Generadora Metropolitana, que terminará de desarrollar un proceso de diagnóstico para cerrar la brecha que pueda existir y cuyo objetivo es fomentar un ambiente laboral equitativo e inclusivo, que otorgue espacios a todos.

Las mujeres también son un gran foco en su trabajo con la comunidad. En 2021 lanzó el programa Energía de Mujer en conjunto con la Municipalidad de Renca y la fundación Construyendo Mis Sueños, para capacitar y potenciar los negocios de 30 emprendedoras renquinas entregándoles habilidades para el crecimiento de sus emprendimientos. Hoy, en el día de la mujer, está inaugurando la segunda versión del programa con 30 mujeres más que partirán un curso de 5 meses.

Generadora Metropolitana es una empresa de generación de energía que cuenta con una capacidad instalada de 750 MW, a través de cinco centrales de generación ubicadas en puntos estratégicos del Sistema Eléctrico Nacional y tres proyectos solares en desarrollo.

www.generadora.cl

Transición energética con enfoque de género



ANA LÍA ROJAS,
DIRECTORA EJECUTIVA DE ACERA.

¿Hay alguna relación entre la transición energética y las demandas de equidad de género? Claro que sí. Es una oportunidad única -al igual que la toma de decisiones y la implementación de soluciones energéticas sin emisiones y con respeto al medio ambiente y el territorio- en un sector históricamente masculino, para que las mujeres contribuyamos con nuevos enfoques y prismas de evaluación, lo que se requiere para la mega transformación del sector energético.

Frente a esto, los desafíos son varios. En primer lugar, equidad salarial. La brecha de remuneraciones sigue siendo la gran piedra de tope de los derechos laborales femeninos y un factor importante de discriminación. Segundo, acceso a las oportunidades de crecimiento y el derrumbe de los techos de cristal, la barrera invisible para avanzar en la carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial. Tercero, el desarrollo de un perfil especializado en temáticas áridas que requieren formación y dedicación, lo que requiere de corresponsabilidad en el plano familiar y doméstico. Por último, la imperiosa necesidad de mayor participación en la creación de los negocios, cuando una innovación pasa de la etapa del laboratorio o diseño.

Muchas innovaciones y nuevas tecnologías clave para la transición energética han sido descubiertas por mujeres, pero ellas no participan de su escalamiento, porque no tienen acceso o desconocen el mundo financiero y de la creación de negocios.

Debemos trabajar el enfoque de género de la transición energética con una mirada integral desde las políticas públicas y los modelos de negocio privados.

Rol de la eficiencia energética y el poder femenino



MÓNICA GAZMURI,
GERENTE ANESCO CHILE A.G.

Si la Eficiencia Energética (EE) ni la mujer son invisibles. Como Asociación hicimos historia en 2011: fui la única mujer a cargo de un gremio de energía en Chile (contra viento y marea... a veces con un presupuesto límite). Hoy seguimos abriendo espacios para las mujeres en todas nuestras empresas y sus distintas áreas de trabajo, también a nivel interno en el directorio y el nuevo consejo asesor. Además, cooperamos con el sector al organizar la Feria Energía + Mujer cada año desde 2019.

Para la mujer no hay nada más natural

que la eficiencia de los recursos. Tenemos una mirada integral (extendiendo presu- puestos, velando por la descendencia, el entorno y la naturaleza), somos resilientes y las mejores promotoras de la EE; y podemos ayudar a enfrentar la megacrisis mundial del cambio climático y un mayor estrés del sistema energético derivado de la guerra en curso.

En la industria de la EE en Chile, la mujer representa solo el 15%. Si bien esto puede ser asociado a las carreras tradicionalmente para hombres, o a la falta de información al respecto, también el mercado laboral era más rígido. Hoy no pueden abstraerse, ni marginarse. La mujer probó que sí hay opción para el teletrabajo, trabajo por objetivos, part time y compatibilizar las tareas familiares, sin dejar de ser profesional y productiva. El desafío está también en el otro 50% de la población y su aporte al hogar y crianza de los hijos, para que ambas partes puedan lograr su pleno desarrollo.

La EE sí se ve y se siente: en la calidad de vida, cuando bajan las cuentas, moderniza una industria, reduce la contaminación local, bajan los costos operacionales, hacemos más con menos. El escenario actual requerirá de mucho más poder femenino. ¡Bienvenidas todas!

Isabel Ramírez
Complejo Colbún,
Región del Maule.

Día Internacional de la Mujer
**TODAS Y TODOS
SUMAMOS ENERGÍA**

En la industria eléctrica han existido brechas históricas en la participación de mujeres. Por eso en Colbún llevamos cerca de cinco años implementando un plan de equidad de género que abarca diversas iniciativas con metas concretas que respondan a nuestro compromiso de avanzar para que esta realidad cambie lo antes posible.

Sigamos sumando energía por este desafío.

El desarrollo de la industria energética en Chile ha ido de la mano con el trabajo de las mujeres, quienes han sido parte de un camino en el que el liderazgo femenino está apuntando hoy a nuevas metas, pese a las dificultades para su impulso y fortalecimiento. Así lo comentan María Trinidad Castro, directora ejecutiva de World Energy Council, WEC Chile, y Soledad Herrero, directora del Programa Women in Energy WEC Chile.

“Hace menos de una década era muy difícil encontrar mujeres en posiciones de liderazgo y conforme subíamos en la escala jerárquica, esa escasez era cada vez más profunda”, detalla Castro. Una situación en la que si bien se ha avanzado, responde a diversas causas, como la falta de profesionales preparadas para ejercer cargos de alta dirección.

Es por ello que una de las claves para fortalecer el liderazgo femenino es la preparación de las personas, agrega la ejecutiva, quien entiende que no es una tarea fácil, independiente del género: “Un buen líder, sea hombre o mujer, debe estar preparado para movilizar a otras personas hacia un propósito compartido”.

Inclusión y liderazgo

Con ese diagnóstico en la



María Trinidad Castro



Soledad Herrero

“Hace menos de una década era muy difícil encontrar mujeres en posiciones de liderazgo”, afirma María Trinidad Castro, de WEC Chile.

María Trinidad Castro y Soledad Herrero, de WEC Chile, analizan por qué hoy es clave formar al talento femenino que dirigirá los pasos de la industria en el futuro.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ

mira, en WEC crearon hace dos años el programa Women in Energy WEC Chile, con el fin de acelerar las carreras de las mujeres en la industria energética, apoyando su camino hacia posiciones de liderazgo. ¿Cómo? A través de una red de tutoría, intercambio de conocimientos y empoderamiento.

Soledad Herrero plantea que “la visibilización de las mujeres es uno de nuestros pilares. Junto

con acompañarlas con herramientas concretas de liderazgo”, y agrega que, hasta el momento, un 25% de las mujeres que han pasado por el programa “han tenido cambios de trabajo o ascensos con mejores oportunidades profesionales, y 98% de ellas siguen vinculadas y aportando a la industria energética en su más amplio espectro”.

Para Herrero, la clave para el desarrollo de la participación

femenina en la industria es avanzar como sociedad, donde el trabajo en conjunto sería la única vía posible para evolucionar en temas de género, así como también para concientizar, desde la cúpula de las entidades, sobre el talento femenino.

“Esta última acción es necesaria porque es la forma más directa de permear las entidades y sus culturas”, concluye.

PUBLIRREPORTAJE

MUJERES EN MAINSTREAM:

El talento por sobre el género

“Soy mamá de 2 niños pequeños, de hecho postulé a Mainstream Renewable Power cuando estaba embarazada, y la maternidad nunca fue un tema para que la empresa me contratara”, así describe su experiencia en Mainstream Renewable Power Catalina Pavía, quien desde 2021 se desempeña como Senior Corporate Affairs Executive. “Desde la primera entrevista mi calidad profesional ha sido lo realmente valioso para la compañía, y esto me ha permitido desarrollarme en un trabajo que me gusta y además acompañar en su desarrollo a mis hijos. He podido comprobar que se respeta la diversidad con amplitud de mirada, acá cabemos todos aportando desde nuestra calidad profesional”.

Andrea Cornejo, ingresó a Mainstream Renewable Power en 2018, como Environmental Engineer, cuando su hija más pequeña tenía 4 años y las mayores, 8. Entre sus viajes a proyectos en regiones y la maternidad, fue promovida en 2020 a Development Project Manager. Consciente de su rol de liderazgo y motivada por aprender de otras mujeres, en 2021 ingresó al programa de liderazgo global Women



Catalina Pavía

in Wind, patrocinado por Mainstream en conjunto con Global Wind Energy Council y Global Women's Network for the Energy Transition. “El objetivo es empoderar a las mujeres para que tomen nuevos desafíos y se inserten en esta industria, participando



Andrea Cornejo

activamente del cambio social y cultural que implica la transición energética. A través de coaching, mentoría y webinars se incentiva el aprendizaje y la reflexión a nivel personal y profesional, donde lo más destacable es el networking entre mujeres, pues cuando

una avanza, avanzamos todas. Todas somos responsables y tenemos que colaborar, uno cambia con el ambiente y el ambiente cambia con uno”, comenta.

Catalina y Andrea son parte del 38% de mujeres del equipo de Mainstream Renewable Power en Chile. Desde hace 4 años la compañía de capitales noruegos e irlandeses adscribió al convenio con el Ministerio de Energía (Energía + Mujer) para su Política de Diversidad e Inclusión, un compromiso que se ha traducido en un aumento sostenido de la contratación de mujeres y en la adopción de KPI's locales para gestionar óptimamente la incorporación femenina a la dotación.

Los próximos pasos de Mainstream Renewable Power estarán marcados por la firma del convenio Iniciativa Paridad de Género (IPG) del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el que plantea para 2022 objetivos aún más ambiciosos en inclusión laboral y balance de género. Un compromiso fundamental para una empresa que a nivel global es liderada por una mujer profesional y madre de 2 hijos, Mary Quaney (CEO Mainstream Renewable Power).



Life Is On

Schneider
Electric

Schneider Electric fomenta cultura de inclusión, equidad y diversidad

La empresa ha recibido varios reconocimientos en este ámbito y ha sido incluida en el Índice de Igualdad de Género (GEI) de Bloomberg 2022 por quinto año consecutivo. Es un reconocimiento en el que Bloomberg GEI proporciona a los gerentes e inversionistas información comparativa sobre el desempeño en igualdad de género de las empresas más grandes del mundo.



Aline Paulino, Aroa Ruza y Claudia Arenas.



Schneider Electric está adherida al programa Energía Más Mujer desde de 2019 para participar del diseño e implementación del plan Público y Privado del Ministerio de Energía, con el objetivo de minimizar las barreras y brechas de género que permitan incorporar más talentos femeninos a la industria energética. “Estamos muy felices de poder participar activamente en esta iniciativa. A nivel regional contamos con una fuerte política de equidad de género, donde trabajamos de la mano con nuestro comité de equidad de género. Es muy importante el poder compartir iniciativas, ideas y que nos puedan ayudar en el camino de la igualdad de género”, indica Aline Paulino, directora de Recursos Humanos de Schneider Electric Chile.

Uno de los principales beneficios fue poder interactuar con agrupaciones, empresas del mismo rubro, representantes del programa Energía Más Mujer y compartir ideas, proyectos, entre otras cosas. Todo con el afán de crear un modelo de gestión para incentivar y lograr con el tiempo la Igualdad de Género. Con Energía Más Mujer, realizamos un análisis anual, levantando planes de acción y revisando nuestros progresos a medida que vamos trabajando durante el año. “Nuestro foco siempre va a ser el generar cambios estructurales y mayormente

culturales y que sean progresivos con el tiempo. Haciendo de esta industria más competitiva y diversa”, señala la ejecutiva.

De acuerdo a Aline Paulino, todos los pilares del programa son nuevos desafíos. Así, uno de los focos de este año tiene mayor relación con la participación e inserción de las mujeres en el sector de la energía, apoyando la formación femenina en las competencias profesionales y técnicas demandadas por el sector energético y promover así su inserción.

Pionera en inclusión

La inclusión femenina para Schneider Electric ha sido en general un gran desafío y todos los esfuerzos realizados en esta materia tienen como foco principal fomentar e impulsar el rol femenino en una industria que históricamente ha sido liderada por hombres. “Por lo mismo, todos los avances que se han logrado durante los últimos años son motivo de orgullo para la empresa, ya que representan que vamos por un buen camino en este ámbito, que las buenas prácticas han tenido frutos y eso mismo motiva a la compañía a seguir adelante y promoviendo políticas pioneras en temas de inclusión de las mujeres”, explica Aroa Ruza, Directora de Building en Schneider Electric Chile.

Para Schneider Electric, la diversidad, inclusión y equidad de género son muy importantes en la cultura de empresa que fomenta. La compañía ha puesto énfasis en esto desde hace muchos años, siendo pioneros en esta área. Ha habido un verdadero cambio en esta industria que históricamente ha sido liderada por hombres y lo positivo es que las mujeres se han ganado su espacio y su liderazgo sigue creciendo día a día. Es más, en términos de equidad de género ya se ha progresado en la representación femenina en puestos Gerenciales y en el Comité Ejecutivo.

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

www.se.com/cl

Datos relevantes

- 54% de contratación son mujeres.
- Cada terna finalista de candidatos debe tener al menos una mujer.
- Potencia el pilar de equidad generando oportunidades para todas las personas sin importar su género y otras características.
- Pago equitativo como parte continua de estrategia y procesos de gestión de personas.

Testimonios de Colaboradoras

- **Malena Anselmi:** Se preocupa por la diversidad de género entre sus trabajadores e igualdad de oportunidades, aun siendo del rubro que muchos consideran “de hombres”. Tiene un lineamiento de priorizar el bienestar de sus empleados en especial la conjunción entre la vida laboral y familiar, lo que hace que las mujeres no tengan que ante poner una por sobre la otra.
- **Sofía Zazzali:** Es una empresa inclusiva que vela por la igualdad entre todos sus miembros. Hay muchas posibilidades de movilidad y proyección, donde tu labor impactará en las áreas y lo que uno hace pesa y se valora.
- **María Francisca Naranjo:** Promueve antes que todo el respeto y la inclusión. Me siento muy orgullosa de pertenecer a ella. A las mujeres se nos da cabida y oportunidades siempre. Se nos considera por nuestras capacidades y talentos, sin que el ser mujer signifique algo más allá de un profesional capaz y talentoso.
- **Ana María González:** Está comprometida con la igualdad de género y desarrolla acciones enfocadas hacia este objetivo. Tanto hombres como mujeres estamos en igualdad de condiciones para desarrollar nuestra vida profesional y buscar oportunidades de crecimiento, en un ambiente donde se promueve el empoderamiento y la igualdad.

Premios y acciones

Reconociendo su labor no solo en políticas de sustentabilidad, sino que también en igualdad y diversidad de género, Schneider Electric ha sido reconocido con la mención bronce en los prestigiosos premios WEPs Chile 2021, organizados por ONU Mujeres y que buscan reconocer a las empresas que promueven el empoderamiento de las mujeres en Chile. Además, Schneider Electric lleva a cabo distintas acciones sociales en esta materia, entre ellas, el apoyo a mujeres en situación de vulnerabilidad, a través de su proyecto con la cárcel de mujeres en Santiago, que tiene como foco ayudarlas en su reinserción laboral y social.

Prácticas laborales

En cuanto a prácticas profesionales, en 2022 logra 100% de equidad con 50% hombres y 50% mujeres. En el caso de graduados en 2021, 75% fueron mujeres y este año tiene 7 vacantes de las cuales ya tiene 4 candidatos confirmados, también 50/50.

MUJERES EN FINANZAS: LOS AVANCES Y LOS PASOS QUE VIENEN

El Handbook de Género publicado por la CMF reveló que el sector financiero en Chile está al debe con las mujeres: mientras el promedio del bloque OCDE llega al 26,3%, en el país solo una mujer de cada diez está en la plana mayor de una empresa. Eso significa que se necesitarán más de 15 años para alcanzar ese promedio. ¿Qué nos falta? Dos connotadas representantes del sector lo analizan.

“Más que equidad de género como prioridad, creo que lo importante es eliminar barreras que no permitan avanzar en diversidad y competencia”, dice Mónica Cavallini, gerente general de la Asociación de Fondos Mutuos de Chile, quien agrega que todo buen profesional puede impulsar la competitividad, pero lo importante es que las bases de desarrollo sean en un ambiente justo y competitivo.

La ejecutiva, que también es presidenta del directorio de la Federación Iberoamericana de Fondos de Inversión y directora de The International Investment Funds Association, explica que la diversidad en los equipos y tener personas de excelencia y que se complementen, es un factor relevante para el crecimiento, desarrollo y sustentabilidad de toda industria.

“Hoy, sobre todo y dada la integración de ASG a los procesos de inversiones, es sustancial la inclusión y el sector financiero debe estar preparado y alineado a esta demanda”, afirma. Para Cavallini, sin embargo, la falta de mujeres en el sector

“Dada la integración de ASG a los procesos de inversiones, es sustancial la inclusión y el sector financiero debe estar preparado y alineado a esta demanda”

Mónica Cavallini, gerente general de la Asociación de Fondos Mutuos de Chile.



Para Mónica Cavallini, la diversidad es un factor relevante para el crecimiento, desarrollo y sustentabilidad de toda la industria.

PUBLIRREPORTAJE

CERRO DOMINADOR

El enfoque de género es parte de nuestra identidad y de nuestra estrategia de Sostenibilidad

La empresa, que se enfoca en desarrollar soluciones de Energía 100% renovable 24/7, fue reconocida en 2020 en el “Women in Clean Energy: Harnessing All Talent” del Foro Mundial de Energías Limpias; y en 2021 fue finalista en los premios REDMAD: Mujeres en Alta Dirección, por su compromiso con la complementariedad de género y la promoción de los talentos femeninos.

Si bien Cerro Dominador tiene una dotación femenina por sobre el 40% (que es superior al promedio general de la industria), cree que aún hay trabajo por hacer. “Estamos convencidos de que la mejor forma de conmemorar esta fecha es con políticas de inclusión laboral, con oportunidades de crecimiento, con igualdad salarial y entregando un entorno seguro y de respeto para trabajar”, señala María José López, directora de Asuntos Corporativos y Personas de Cerro Dominador.

En esta misma línea, el Comité Ejecutivo aumentó -en menos de un año- en un 33% la participación de mujeres; y en relación a promociones femeninas internas, la cifra fue exactamente igual que los hombres. Como medida adicional, se han eliminado los sesgos en las etapas iniciales de los procesos de selección, promoviendo la postulación de los candidatos y candidatas a cargos mediante un Curriculum Vitae “ciego”. “Durante 2021, el 67% de nuestros procesos contaron con mujeres en la terna



Jessica Miranda, Jefa de Finanzas, y María José López, directora de Asuntos Corporativos y Personas de Cerro Dominador.

final. El enfoque de género es parte esencial de nuestra identidad y de nuestra estrategia de Sostenibilidad”, comenta la ejecutiva.

www.cerrodominador.com



PUBLIRREPORTAJE



Enlase promueve y respeta la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar

En 2021 Enlase adhiere al Plan Energía +Mujer.

Con el objetivo de contribuir a la disminución de brechas de género en el país, y especialmente en el sector energético, Energía Latina S.A., Enlase, decidió adherir al Plan Energía + Mujer. Esto, muestra del compromiso de la compañía con valores como la promoción y el respeto para la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, que es una de las prioridades de la administración de la compañía.

En ese contexto, Enlase publicó su primera política de diversidad, inclusión y conciliación, que según explicó la Subgerente de Asuntos Ambientales y Comunidades de la empresa, Loreto Lagos, es un paso concreto que da Enlase para incorporar nuevas miradas en el proceso de transición energética que vive el país.

“Impulsamos una representación diversa en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones. En Enlase esto es una prioridad y por ello nuestra política es garantizar la participación en igualdad de condiciones y oportunidades en todos nuestros procesos de selección y promoción. Aseguramos ambientes



“En el recorrido hacia la transición energética es necesario incorporar nuevas miradas, a las mujeres y sus capacidades”, dice Loreto Lagos, Subgerente de Asuntos Ambientales y Comunidades de Enlase

laborales adecuados, libres de violencia o cualquier tipo de acoso”, explicó Loreto Lagos.

La ejecutiva agrega que, si bien la participación femenina en el sector energético ha aumentado en el país en los últimos años -lo cual es una buena noticia-, existen algunos desafíos que deben ser abordados. “La participación femenina en la industria energética en Chile es de un 23%. Nosotros en Enlase hemos aumentado la dotación de mujeres de un 17% a comienzos de 2021, a un 21% a diciembre del mismo año. No obstante, el principal obstáculo para aumentar la participación femenina tiene que ver con el reclutamiento de profesio-

nales con la formación necesaria, ya que faltan mujeres que estudien carreras STEM. Para resolver esto, las empresas debieran considerar programas de formación para jóvenes mujeres profesionales. En el recorrido hacia la transición energética es necesario incorporar nuevas miradas, a las mujeres y sus capacidades”, concluyó la subgerente de Asuntos Ambientales y Comunidades de Enlase.

www.enlase.cl

financiero “de ninguna manera se puede atribuir a falta de capacidades y/o preparación para estos cargos, y en muchos casos ni siquiera de oportunidades, sino que simplemente no están las condiciones”.

En este sentido, cree que el factor cultural ha sido y sigue siendo un obstáculo importante en todo ámbito del mercado laboral, no solo el financiero, “pero se hace más difícil o notorio en cargos de especialidades donde los hombres han marcado terreno, como es el financiero”. ¿Cómo acelerar en este aspecto? La ejecutiva cree que es clave “incentivar la corresponsabilidad y la conciliación laboral en hombres y mujeres (y las mujeres son claves en esto), así como, generar protocolos y políticas internas que se ajusten a la normativa legal y se atreven a mover fronteras”.

Cavallini precisa que “hay que buscar una fórmula para que a las empresas al contratar una mujer –porque sus capacidades la hacen la más competente– no les salga más caro que el contratar un hombre (sala cuna, pre y posnatal, entre otros puntos)”. “Esta es una materia de política pública que no se ha abordado”, advierte.

“Los cierres de brechas de género son aspectos que hoy no pueden ser ignorados por las empresas, porque la sociedad los observa y los valora”



Ana Novik, jefa de la División de Inversiones del Directorado de Empresas y Asuntos Financieros de la OCDE.

“A nivel global hay pocas mujeres en posiciones altas en los ámbitos de las inversiones y las finanzas”, explica Ana Novik, jefa de la División de Inversiones del Directorado de Empresas y Asuntos Financieros de la OCDE. Chilena y con estudios en Columbia, conoce bien el panorama local, y aunque reconoce que los otros países miembros de la OCDE también tienen tareas pendientes en esta área, detalla que la falta de participación de mujeres en altos cargos en finanzas en Chile y en el mundo se puede explicar por razones que van desde la educación o el balance entre trabajo y familia, que recae fuertemente en las mujeres, hasta una serie de factores culturales que se acentúan por no contar con modelos a seguir.

Novik cree que, como las posiciones altas son dominadas por hombres, esto establece “una cultura masculina y un círculo vicioso difícil de romper. Y esto, sumado a sesgos inconscientes o simplemente discriminación, complica aún más la situación para las mujeres”.

Sin embargo, su mirada es positiva. “Se están generando algunos cambios que podrían

ayudar a establecer más equidad en el sector financiero”, dice, y señala que en Europa y el mundo, cada vez más la sociedad civil está solicitando que el sector financiero contribuya en un crecimiento sustentable e inclusivo, con el impulso de los factores ASG. “En este contexto, la mayor inclusión y diversidad, y los cierres de brechas de género son aspectos que hoy no pueden ser ignorados por las empresas, porque la sociedad los observa y los valora”, analiza, y agrega que muchas empresas están entendiendo que aumentar la diversidad y cerrar brechas de género no solo es un aspecto de justicia, sino también una necesidad para la propia sustentabilidad de sus negocios. “Hoy tenemos una oportunidad para no solo crear conciencia sobre el tema, sino para actuar, incentivando a más mujeres a que se especialicen en temas financieros y

Ana Novik cree que atraer a las mujeres a las finanzas es un buen negocio no solo para la empresa, sino para toda la sociedad.

atrayendo más ejecutivas para que ocupen posiciones altas. Esto es un buen negocio no solo para la empresa, sino para toda la sociedad”, asegura, y recalca que “las futuras estudiantes y ejecutivas no deberían tener que preocuparse de que su género sea una barrera para su éxito en el mundo de las finanzas y las inversiones”.

PUBLIRREPORTAJE



Abastible impulsa la equidad de género en la industria de la energía en toda la costa pacífico sur

Abastible fomenta el respeto y valoración del talento e individualidad de cada colaborador que contribuye a la compañía con su trabajo. Desde el 2018 bajo su Política de Inclusión y Diversidad define impulsar aún más la incorporación de mujeres a nivel transversal, pero con énfasis en cargos de responsabilidad.

Con 65 años de existencia, Abastible se enfoca en satisfacer las necesidades energéticas de todo tipo de clientes a través de soluciones energéticas integrales que, con innovación y tecnología de punta, fomenten un desempeño energético más eficiente y amigable con el entorno para colaborar en el crecimiento sostenible del planeta. Cuenta con operaciones en toda la costa Pacífico de Sudamérica, a través de sus empresas Abastible en Chile, Solgas en Perú, Duragas en Ecuador y Norgas en Colombia.

En respuesta a un trabajo sostenible, la compañía define

reforzar aún más el rol de las mujeres como uno de los principales compromisos en los últimos años. “Potenciar una cultura corporativa que valore los talentos de nuestros colaboradores parte por creer y derribar sesgos al interior de los equipos, y confiar que es un trabajo conjunto de hombres y mujeres, por lo que el 2021 nos enfocamos en educar respecto a sesgos inconscientes y cómo mitigarlos, así como en generar acciones que fortalezcan el liderazgo femenino en todas nuestras operaciones” explica Claudia Marchant, Jefe de Diversidad e Inclusión de la Gerencia

de Personas.

El 2021 tuvo como hito la creación de la Red de Mujeres Líderes LATAM, que reúne a colaboradoras de Chile, Colombia, Ecuador y Perú, con el propósito de potenciar el networking a nivel regional, fomentando el capital social, la eficiencia y la formación de líderes con perspectiva de género. A su vez se crearon beneficios de corresponsabilidad parental que permitieron que los hombres participaran de procesos de crianza y apego con sus hijos.

El compromiso con la integración laboral de la mujer en Abas-



Programa de Liderazgo Femenino.

tible se refleja en la dotación en todos sus segmentos: con dos integrantes en su Directorio; un 20% de participación de mujeres en gerencias; un 28% en subgerencias y un 20% en jefaturas; además de las primeras cuatro mujeres que asumieron

el desafío de ocupar el cargo de Jefa de Operaciones, en las plantas de Concón, San Fernando, El Peñón y Lenga, cargos que hasta ese año, eran históricamente masculinos.

www.abastible.cl

“ESTE TRABAJO NO ES NI DEBE SER ENTENDIDO COMO UNA AGENDA CON COLOR POLÍTICO”

Tres ministras de la Mujer y Equidad de Género tuvo el segundo gobierno de Sebastián Piñera. Mónica Zalaquett cerró el ciclo, con una cartera que logró importantes avances legislativos.

POR AIRAM FERNÁNDEZ

Según datos oficiales, entre marzo y septiembre de 2020 el fono 1455, dedicado a orientación en temas de violencia, registró un alza en los llamados de 190%. La pandemia también hizo que la presencia femenina en la fuerza laboral retrocediera diez años. En esas aguas navegó la ministra Mónica Zalaquett durante los últimos dos años, al frente de la cartera de la Mujer y la Equidad de Género, una de las más sensibles a

la crítica política.

Desde ahí impulsó la Agenda Mujer, presentada por el gobierno en 2018. Esa hoja de ruta que contemplaba 20 iniciativas y acciones concretas está entre los hitos que considera claves de su gestión, porque entre otras cosas, impulsó la materialización de diez leyes, como la Ley Gabriela, para ampliar la tipificación de femicidio a casos ocurridos fuera de una relación afectiva, por causa de género y re-



Entres los desafíos del nuevo ministerio, Zalaquett destaca la necesidad de fortalecer la prevención de la violencia y la reactivación económica con foco de género.

laciones de pareja sin convivencia.

Facilitar el cobro de las pensiones alimenticias, algo que recae casi exclusivamente sobre las mujeres, también era prioridad, para “visibilizar la falta de responsabilidad parental” existente en el país. Así, en noviembre de 2021 se promulgó la ley que crea el Registro Nacional de Deudores de Alimentos.

Tras los golpes de la pandemia al mercado laboral, desde el ministerio impulsaron iniciativas con enfoque de género en todos

los beneficios sociales entregados, como el Bono PYME, el cual aumentaba en 20% si la titular de la empresa era mujer.

Pero si algo positivo dejó esta crisis, a su juicio, fue que ayudó a cerrar otras brechas históricas que quizás no se hubiesen manifestado en otro contexto. “Nos relevó la importancia de aumentar la participación femenina en todos los sectores claves en la economía de nuestro país y que son menos vulnerables ante los efectos de una crisis”, dice, como la construcción, minería, telecomunicaciones y energía.

Tras ese balance, Zalaquett dice que la continuidad es clave para lo que viene: “Creemos que este trabajo no es ni debe ser entendido como una agenda con color político, sino como una política de Estado que no termina con un listado de leyes”. En esa línea, dice que uno de los mayores desafíos de la nueva administración será fortalecer la prevención, atención y reparación a víctimas de violencia, pero también mantener una reactivación económica que logre reintegrar a las que no han logrado regresar a trabajar, punto que considera relevante a la luz de estimaciones de ONU Mujeres. “El PIB mundial anual sería 26% más alto en 2025 si las mujeres participaran en la economía en la misma proporción que los hombres”, subraya.

PUBLIRREPORTAJE



Grupo IMELSA impulsa a sus mujeres a asumir un rol de mayor protagonismo en la transición energética

Inspirar a que las mujeres entiendan la relevancia de la industria en el futuro del país, es el objetivo de la empresa este año.

Tras dos años participando del programa Energía + Mujer del Ministerio de Energía, Grupo IMELSA -conjunto de siete empresas que aportan al crecimiento del país con soluciones energéticas innovadoras- sigue firme en su compromiso de promover la inclusión y liderazgo femenino. En específico, uno de sus focos es impulsar a las mujeres en el papel trascendental que cumplen en el proceso de cambio de la industria energética.

“Para Grupo IMELSA, es fundamental generar espacios de desarrollo profesional seguros para las mujeres. Hay consenso que jugamos un rol fundamental en la nueva industria energética y en especial en esta etapa de transición, puesto que se requiere de mucha empatía, liderazgo, colaboración y buen ambiente en el equipo para llevar a cabo los actuales desafíos. Y en eso las mujeres, no importa desde el cargo que sea, son un gran aporte a las compañías en la industria



energética. Somos capaces de construir equipos de confianza y con sentido de trascendencia”, indica Rosa María Villagra, gerente general de Grupo IMELSA.

Para este fin, la empresa ha adherido a diversos programas educacionales con universidades y alianzas con entidades expertas como WEC Chile, participando en programas como Woman in Energy. También

ha implementado política de reclutamiento con enfoque de género, aumentando la contratación de mujeres en cada una de las empresas del grupo. Ha llevado a cabo una revisión salarial para determinar brechas de género y política de acoso, sumado a talleres de sesgos inconscientes. Esto complementado con mesas de trabajo, donde las mujeres comparten desde sus diferentes posiciones y roles; su mirada y visibilizan sus acciones al resto de la organización, evidenciando la relevancia de contar con equipos diversos.

PUBLIRREPORTAJE



GRUPO SAESA

Con la mirada puesta en aumentar la participación de mujeres en energía

Cuenta con 2 mujeres en el directorio y 3 Gerentas que lideran áreas claves de la compañía, posicionándose en un lugar de mucho orgullo al compararse con la realidad de la industria.

Con más de 95 años en la industria de la energía eléctrica, en 2018 Grupo Saesa estableció un plan de acción para gestionar la diversidad del personal -a cargo de la Gerencia de Personas-, para hacer de su cultura una más inclusiva que valore, respete y promueva las distinciones que hacen única a cada persona.

Un año más tarde, Grupo Saesa publicó su política de Diversidad e Inclusión, enfocada en equidad de género, personas en situación de discapacidad, diversidad sexual e identidad de género, migrantes y diversidad de edades. Así, desde que inició la aplicación de la Política, la eléctrica ha dado importantes pasos en el aumento de personal femenino en 53 mujeres los últimos 3 años. Además, hoy un 15% de las mujeres que trabajan en Grupo Saesa ocupan cargos de liderazgo y parte de los ámbitos relevantes de la empresa.

“En Grupo Saesa estamos convencidos



“Nuestra estrategia apunta a fomentar la participación de mujeres en igualdad de condiciones”, dice la gerente de Personas de Grupo Saesa, María Dolores Labbé.

que potenciar el liderazgo femenino nos permitirá crear una cultura más inclusiva y diversa, que se traducirá -de manera natural- en mejores desempeños individuales y colectivos para la obtención de mejores resultados”, indica la gerente de Personas de Grupo Saesa, María Dolores Labbé.

Una muestra de ello, y prueba de los avances del Grupo, fue alcanzar el 5to lugar del ranking Great Place To Work de mejores empresas para mujeres en la categoría de más de 1.000 colaboradoras y colaboradores. “Este reconocimiento revela, de manera objetiva, nuestro compromiso con la contratación, desarrollo de carrera, promoción y obtención de beneficios sin distinciones de género”, concluye la ejecutiva.

<https://web.gruposaes.cl/>

WEPS: CÓMO AVANZAN EN CHILE LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO FEMENINO

A la fecha, más de 170 empresas se han adherido a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) y este año se realizará la segunda premiación para reconocer a las firmas que están implementando acciones y políticas en la línea de dichos principios. Su objetivo es incentivar, valorar y reconocer los esfuerzos de las compañías que promuevan la cultura de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Chile, teniendo como orientadores a los WEPs.

“Esperamos que se sumen más empresas a la Comunidad WEPs en Chile que está orientada a que empresas privadas y sus organizaciones representativas pongan en marcha medidas explícitas, adopten políticas e inviertan en la promoción de la igualdad de género en el entorno del trabajo, el mercado y la comunidad”, afirma María Inés

Múltiples barreras se interponen en el camino al crecimiento económico inclusivo. Sin embargo, muchas empresas están avanzando hacia una cultura de igualdad de género con buenas prácticas para aumentar la participación de mujeres en sus filas.

POR FABIOLA ROMO

Salamanca, coordinadora de ONU Mujeres en Chile.

Los WEPs se dividen en siete principios basados en la práctica y realidad empresarial, que buscan construir una dimensión de género de la sostenibilidad corporativa: liderazgo corporativo de alto nivel; igualdad de género en el lugar de trabajo; salud, bienestar y seguridad de los empleados; educación y formación para mujeres; desarrollo de empresas, cadenas de suministro y prácticas de marketing; igualdad a través de iniciativas comunitarias; y medición e informes.

En la Fundación ChileMujeres también valoran la iniciativa creada por ONU Mujeres y

Pacto Global, que tiene un número significativo de empresas adheridas. “Es una buena noticia porque significa que ellas están esforzándose por mejores prácticas en todas las áreas de gestión, compartiendo determinados principios, como la igualdad de género, el liderazgo corporativo de alto nivel, la educación y formación de mujeres, entre otros”, comenta la presidenta de la fundación, Francisca Jünemann.

En las empresas, el desafío se lo están tomando en serio. “La industria privada tiene un rol preponderante en lograr una sociedad más equitativa, en donde las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones y, es

por eso que Bagó firmó estos principios hace unos años, porque son una guía relevante para avanzar en la equidad e igualdad de género”, dice su gerente general, Francisco Méndez.

Más autonomía

En Bagó entienden el empoderamiento femenino como un proceso en el que la mujer logra tener autonomía en los distintos ámbitos de su vida y puede desarrollarse libremente en igualdad de condiciones que los hombres. “Por lo tanto, aportar con su talento al desarrollo de las organizaciones, que es lo que hemos vivido en Bagó”, argumenta el ejecutivo.

Lo cierto es que el concepto fue impulsado en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing (1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. “El objetivo es superar

las prácticas culturales y estructurales que contribuyen a perpetuar su situación de desventaja y desigualdad”, indica María Inés Salamanca.

Ahora, el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. “Debemos garantizar a las mujeres igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y aumentar la capacidad de las mujeres de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos de las empresas y cargos públicos”, añade la socióloga.

En tanto, Francisca Jünemann hace hincapié en las bajas cifras de participación para llamar a reducir las brechas.

“De acuerdo al Tercer Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, elaborado por el Ministerio de la Mujer y la EG y Fundación ChileMujeres, las mujeres son solo el 12,7% de las personas en los directorios y el 21% de las gerencias de primera línea. Estos datos reflejan que, en Chile, las mujeres aún están lejos de lograr un empoderamiento significativo, porque las brechas en relación a los hombres en los espacios de toma de decisiones de las empresas son muy grandes”, concluye.

En este día Bagó reconoce el aporte de todas las mujeres.

Bagó
Ética al servicio de la salud

Somos el primer Laboratorio Farmacéutico en Chile, en estar certificado bajo la Norma Chilena 3262 de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

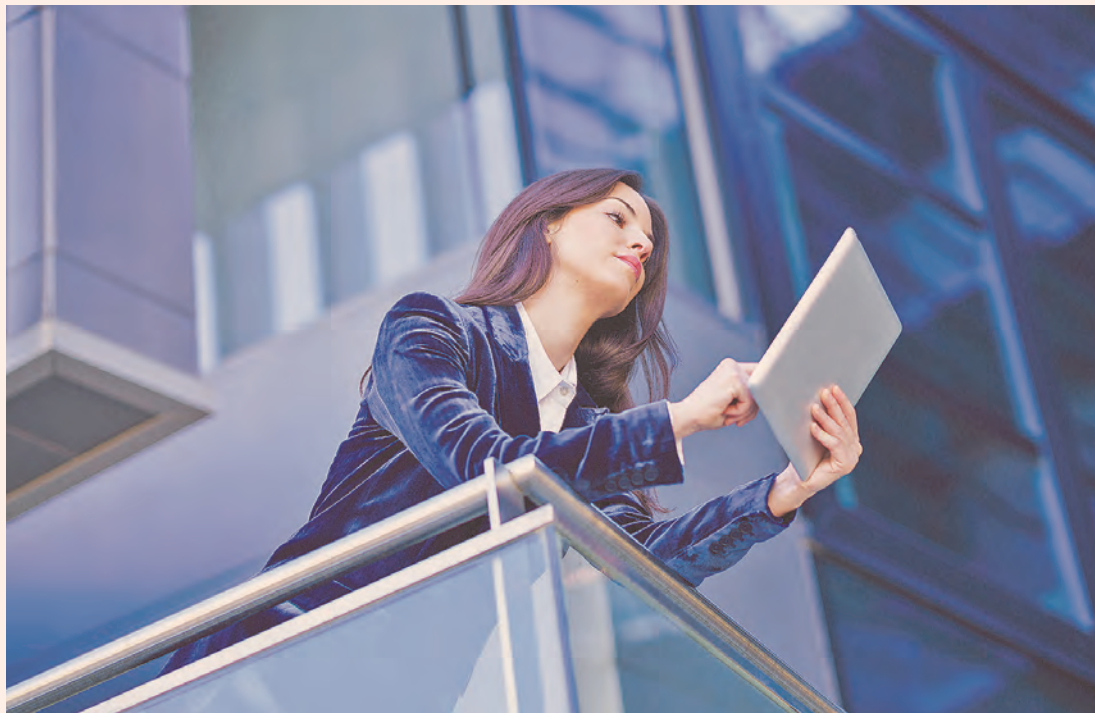
SELO
igualdad
conciliación
VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



LOS DESAFÍOS EN EL CAMINO PARA EMPODERAR A LAS COLABORADORAS

Mientras dos de cada cinco trabajadores en Chile son mujeres, las industrias avanzan de forma dispar para incrementar su participación. Compartir roles y abrir áreas de mayor remuneración son parte de los retos por enfrentar.

POR FABIOLA ROMO



Según el "Tercer Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2021", dos de cada cinco personas empleadas son mujeres. Sin embargo, hay industrias que avanzan más que otras y empresas que se preocupan, especialmente, de mejorar la inclusión de mujeres en su fuerza laboral.

Pese a ello, el informe alerta que, por ejemplo, en la construcción la participación femenina solo llega al 10,9%, mientras en que la explotación de minas y canteras alcanza un 11,5%, los dos sectores que están más al debe.

La pandemia generó un retroceso de más de diez años en la participación laboral de las mujeres, y según la coordinadora de ONU Mujeres en Chile, María Inés Salamanca, en ese sentido los desafíos son múltiples. "Esto no se trata solo de cifras, sino de evidenciar una realidad que hasta antes de la pandemia había costado que se comprendiera no solo como parte de los derechos de las mujeres, sino también como elementos fundamentales para el desarrollo económico de los países", señala.

La ejecutiva se refiere específicamente a los cuidados, a la segmentación de la participación económica de las mujeres y la capacitación para el trabajo y el emprendimiento. "En ese sentido, avanzar en una política integral de

los cuidados es fundamental para acelerar la reinserción económica de las mujeres y del país también. La pandemia dejó la lección que esta situación no puede seguir siendo solo tarea de las mujeres, sino que se precisa de una redistribución de las tareas al interior del hogar, entre las familias, pero principalmente que el Estado asuma esta tarea y brinde soluciones para avanzar hacia una sociedad de los cuidados", dice.

Según Salamanca, la evidencia indica que las mujeres siguen estando en sectores asociados a los servicios, con menos remuneración que otros sectores relacionados con la economía 4.0, pero también más inestables a las crisis como la del Covid-19.

Tecnología

De acuerdo con datos de la consultora Robert Walters, en el área tecnológica se está avanzando lento: solo un 24% de los trabajadores del sector está integrado por mujeres. Por eso, las iniciativas específicas de empresas para incrementar la participación son claves. Es el caso de FirmaVirtual, una compañía altamente tecnológica donde el 60% de su personal está compuesto por mujeres. "Elas suelen ser más empáticas por lo que son mejores vendedoras y prestan una mejor atención al cliente", explica el CEO de la plataforma.

PUBLIRREPORTAJE



El modelo que ha posicionado a SMU como la supermercadista con mejor gestión de liderazgo femenino

La compañía cuenta con un modelo de gestión que le ha permitido promover la equidad de género de manera consistente, posicionarse como la mejor supermercadista del Ranking IMAD de Mujeres de Alta Dirección y ser reconocida con el premio Impulsa Talento Femenino en 2020.



Karen Rivera, operadora de grúa horquilla en el Centro de Distribución de Coquimbo.

En SMU el compromiso con la equidad de género es uno de los pilares estratégicos de la compañía, se refleja en sus valores corporativos de su sello CERCA, y se gestiona con el apoyo del directorio y la alta dirección.

Así ha logrado disminuir las brechas de género e impulsar desarrollo de las mujeres. Parte de este trabajo se ha realizado en alianza con Red+Activa, Red de Equidad de Género, Acción Empresas, con el Ministerio de la Mujer

y Equidad de Género, y con el programa Win Win de ONU Mujeres.

Hoy SMU está compuesto en un 65% por mujeres, ocupan el 30% de los cargos de alto liderazgo y un tercio del directorio, el cual es presidido por Pilar Dañoibeitía.

Paula Coronel, gerente de Personas y Sostenibilidad de SMU, cuenta que "el estado actual de la compañía en materia de equidad es producto de un camino constante que ha implicado aprender y desaprender, revisar nuestra manera de hacer las cosas, y vivir la diversidad e inclusión como un principio fundamental de la compañía como actores relevantes en la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa".

El compromiso con la equidad de género es transversal en SMU, y sus filiales Unimarc, Mayorista 10, Alvi y Super 10, donde se impulsan acciones concretas y permanentes a nivel de cultura corporativa.

Destaca un programa de formación interna junto a AIEP y otro de formación de mujeres grueras realizado como iniciativa de empode-

ramiento a mujeres en espacios masculinizados, habilitándolas para trabajar en sus centros de distribución de alta complejidad. Karen Rivera es una de las colaboradoras del CD de Coquimbo que fue parte de la iniciativa y destaca que hoy se siente orgullosa trabajando en el área logística como operadora de grúa. "El que quiere puede, hay que echarle ganas y entusiasmo. En un comienzo tuve dificultades, pero uno practicando puede lograr lo que se proponga, hay que ser perseverantes, no rendirse", indica.

También realizan acompañamiento y capacitación a emprendedoras que son parte del programa de apoyo a pymes "100% Nuestro" de Unimarc. Una de ellas es María Jesús Espinoza, gerenta y dueña del emprendimiento liderado por Colmenares Santa Inés, quien señala que "haber sido incluidas es un apoyo real y sincero para nosotras, ofreciendo un espacio visible en góndola y la oportunidad de estar en supermercados en todo el país, permitiéndonos seguir creciendo con nuestra miel Abeja Dorada".

PUBLIRREPORTAJE

WHO&Co.

El talento está democráticamente distribuido

La consultora, experta en hunting, coaching laboral y gestión de RRHH, es la voz disidente dentro de una industria conservadora, ofreciendo un servicio personalizado, innovador, 100% transparente y cercano. Con soluciones diversificadas y diferenciadas para satisfacer todas las necesidades en la gestión del talento, tanto a nivel nacional como regional, cuenta con cinco unidades de negocio: talent management, career advisory, HR consultancy, corporate events y learning & training.

Uno de los principales objetivos de WHO&Co. es terminar con las asimetrías de información y las "barreras inconscientes" existentes en el mercado, así como eliminar los incentivos perversos de la industria del Reclutamiento y RRHH y mejorar exponencialmente la experiencia de todos sus stakeholders, además del nivel de empleabilidad de los profesionales.

"Se suele pensar que ésta es una industria de mujeres, pero lo cierto es que está liderada por hombres y existen barreras inconscientes de prejuicio que nos hemos propuesto derribar, porque el talento está democráticamente distribuido y no depende del género ni del lugar dónde se estudió ni de la etnia, etc.", indica Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de WHO&Co.

De acuerdo con la ejecutiva, esta industria

se está dando cuenta que estamos viviendo cambios importantes, por lo que WHO&Co. se ha propuesto ser una voz más crítica, poniendo énfasis en una búsqueda de talentos más empática y acorde a las necesidades estratégicas de cada cliente y sus distintas áreas, centrada además en las competencias y habilidades profesionales.

Como parte de la comunidad de ONU Mujeres, WHO&Co. tiene como objetivo evitar las barreras inconscientes de prejuicio en la selección y reclutamiento de talentos. "Capacitamos a nuestros clientes para que tengan mejores prácticas para evaluar el talento femenino y llevar a cabo de la mejor manera posible las entrevistas, con el fin de identificar a las personas con los talentos requeridos en base a sus habilidades y competencias en lo profesional y no por otro



"Capacitamos a nuestros clientes para que tengan mejores prácticas para evaluar el talento femenino", dice Conzuelo Pi.

saños que la consultora visualiza en la industria, además de la urgencia de equiparar los roles fuera del trabajo, es incentivar la sororidad empresarial. "Aún existe una mirada muy jerárquica, por ejemplo, dentro de lo que es el ascenso en la empresa", señala la ejecutiva.

Bajo su óptica, es importante romper el paradigma que parte desde la educación para eliminar el sesgo de género, desde las mismas comunidades, así como también incentivar la sororidad empresarial intergeneracional. Es decir, promover iniciativas de apoyo entre generaciones de mujeres a nivel corporativo. "Existe esa sororidad en grandes causas sociales, pero no en lo laboral. Falta crear las condiciones para un acompañamiento asociado al desarrollo de una carrera y al proceso de llegada a un cargo gerencial. Ciertamente, hay mucho por evolucionar", concluye Conzuelo Pi.

concepto", explica Conzuelo Pi.

Además, como actor diferente que piensa distinto y sale de lo impuesto, WHO&Co. tiene el valor agregado de entregar información relevante como respaldo para la mejor toma de decisiones de sus clientes. "La tecnología está transformando los modelos de negocios, lo que impone una mayor complejidad en los procesos de reclutamiento y selección. Para eso, la información es fundamental y la ponemos al servicio de nuestros clientes. Democratizamos la data, no la monetizamos", afirma la Managing Partner & Founder de WHO&Co.

Sororidad empresarial

En ese escenario, uno de los mayores de-

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



El talento esta democráticamente distribuido, nosotros lo encontramos!

En WHO&Co. ofrecemos soluciones y servicios personalizados para el Desarrollo y la Gestión de Talentos.

Asesoramos a los profesionales en su desarrollo de carrera y eventual búsqueda laboral y apoyamos a las Organizaciones en la gestión y búsqueda del talento.

Best delivery ever, best experience always

TALENT MANAGEMENT & RECRUITING | CAREER ADVISORY & COACHING | HR CONSULTANCY | LEARNING & TRAINING | CORPORATE EVENTS



WHO-CO.COM



De los 24 ministerios, 14 estarán liderados por mujeres, lo que, para los expertos podría contribuir a instalar debates y el diseño de políticas públicas con igualdad de género, al tener mayor capacidad para dialogar y ponerse de acuerdo.

POR FRANCISCA ORELLANA

Este viernes, cuando asuma el Presidente electo Gabriel Boric, lo hará con un gabinete con la mayor presencia femenina en la historia de Chile: 14 mujeres y 10 hombres conforman el grupo que lo ayudará a dirigir el país por los próximos cuatro años, y que ha despertado numerosas expectativas respecto a las señales que se dan respecto a este gran hito.

Izka Siches estará a cargo del Ministerio de Interior, la primera mujer en esa cartera. Antonia Urrejola en Relaciones Exteriores, Maya Fernández en Defensa, Camila Vallejo en la Secretaría General de Gobierno y Marcela Ríos en el Ministerio de Justicia, son algunos de los nombres que pasarán a tomar roles de primera línea en el gobierno.

“Que el futuro gabinete del Presidente electo tenga 58% de mujeres ministras, a diferencia del gobierno de Sebastián Piñera, quien terminó su mandato con siete mujeres (29,1%) es una clara señal de voluntad política por apli-

PUBLIRREPORTAJE

Promoviendo una cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión que se viva día a día



Grupo Bimbo tiene la filosofía de ser una empresa sustentable, altamente productiva y plenamente humana. Fiel a ello, Ideal, que pertenece a la multinacional mexicana, promueve fuertemente una política de Diversidad e Inclusión.

Dentro de la estrategia de DEI, Ideal destaca el pilar de Gestión de Talento donde busca crear, establecer e implementar prácticas que aseguren la representación, inclusión y equidad para todos sus colaboradores y colaboradoras.

Ejemplo de ello es el caso de Marcela Catalán Aravena, la primera mujer hornera de la Planta Quilicura, quien hace 17 años forma parte de la compañía. Tuvo la oportunidad de moverse a la línea de Pastelería en el proceso de mezclas de cremas, batidos, glasees, actividad que hasta hace un tiempo era realizada sólo por hombres. En esta línea productiva ha podido desarrollarse, transformándose en un referente. Dentro de lo que destaca de su trayectoria ha sido el atreverse a asumir nuevos desafíos y retos, rompiendo esquemas y eliminando prejuicios, con la convicción de que las mujeres pueden lograr



En Ideal “todos somos iguales en dignidad y oportunidades”, dice Marcela Catalán.

todo lo que se proponen.

Otra acción que genera orgullo es el espacio “Conversaciones con Sentido”, donde la Gerente de Personas, tiene encuentros de conversación profunda y enriquecedora con colaboradoras de las áreas operativas, con el fin de conocer cómo se vive la equidad en la empresa.

Marcela también tuvo la oportunidad de ser

parte de esa iniciativa y desde su apreciación comenta: “es una buena experiencia para sincerarnos de cómo realmente se vive ser mujer en la operación desde la realidad. Es positivo que te tomen en cuenta, que te consulten tu opinión”.

<https://www.ideal.cl/>
 LinkedIn: Ideal S.A.
<https://www.facebook.com/IdealChile/>

PUBLIRREPORTAJE

MANAGEMENT 360° CONSULTORA:

Mirada 360° con enfoque de innovación social para la transformación organizacional en tiempos de incertidumbre



Esta empresa acompaña procesos de transformación organizacional y cultural, desde una mirada innovadora, sistémica, inclusiva y colaborativa. En ese contexto, adhiere a 5 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, entre ellos, al de Igualdad de Género.

Con clientes en variados rubros, especialmente de la minería, Management 360° Consultora brinda diversos servicios: Consultoría Estratégica en Negocios; Asesoría en Transformación Digital; Alianza PDA Assessment; Coaching Ejecutivo y de Equipos; Capacitaciones; y Programa de Voluntarios y Mentorías.

“Somos una organización que aplica el concepto de equidad en sentido amplio: nuestro equipo es diverso, inclusivo, multicultural, remoto -en su mayoría-, cuya base es la confianza en las personas. Nuestro espíritu es la colaboración entre pares y donde todos tenemos la misma oportunidad de participar, aprender, desarrollarnos y co-crear soluciones para nuestros clientes”, afirma Ivana González García, fundadora y gerenta general de Management 360° Consultora.

Uno de los focos de la empresa es la equidad de género, lo que le valió ser reconocida en categoría Pymes (mención Bronce) en la primera



Ivana González García, fundadora y gerenta general de Management 360° Consultora, junto al Premio WEPs Chile 2021.

versión del Premio WEPs Chile (año 2021), por promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de sus empresas, iniciativa del Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres.

Ivana González García complementa: “Las mujeres tenemos la oportunidad de generar nuevos estilos de liderazgo. Desde allí, subrayo la importancia de generar espacios seguros de conversación y gestión de emociones, con el equipo y aliados, dado que son variables que impactan directamente en cómo nos relacionamos, en la toma de decisiones y productividad en la empresa”.

<https://360mng.com/>

LAS EXPECTATIVAS FRENTE AL GABINETE CON MAYOR PRESENCIA FEMENINA DE LA HISTORIA

car el criterio de paridad. También habrá directora de presupuestos y la paridad estará presente en las subsecretarías, con 19 mujeres y 20 hombres", comenta Alejandra Sepúlveda, presidenta ejecutiva de ComunidadMujer.

No solo hay que destacar el porcentaje de mujeres en los gobiernos, afirma Margarita Ducci, directora ejecutiva de Red Pacto Global Chile, de la ONU, sino también visibilizar las capacidades y talentos de cada una, "con trayectorias de gran desempeño, carreras destacadas, amplia experiencia, lo que pone en relieve que el talento de las mujeres es un atributo comprobable, y que definitivamente, debe ser considerado

como una gran contribución, que aporta diversidad y una mirada diferente, ayudando a un mayor consenso y diálogo más transversal, para la toma de decisiones".

Por ello, el gabinete genera altas expectativas, porque "asienta muchas esperanzas de éxito en la responsabilidad de la mujer en la alta dirección y en el poder", dice Ducci. Un dato no menor, ya que al igual como sucede en diversos rubros e industrias, también ha estado relegada en política.

"Chile siempre ha tenido muchos problemas para contar con mujeres en política, pero hemos ido avanzando de a poco", afirma Gabriela Caviedes, investigadora del Centro de Estudios e Investiga-

ción Social Signos de la U. de los Andes. La académica detalla que, por ejemplo, en 2017 las mujeres representaban solo un 10% en la Cámara Alta. "Esa cifra aumentó a más del 40% en las últimas elecciones, lo que hizo que subiéramos del puesto 101° al 42° en el ranking IPU (Inter Parliamentary Union) de participación femenina. Esto es una buena noticia, pero además significa que los asuntos que impactan en la vida de las mujeres tienen más representación en la toma de decisiones política", asegura.

Impacto en la agenda

Las especialistas coinciden en que la mayor presencia de minis-

tras va a lograr instalar debates y temáticas e incidir en el diseño de políticas públicas, normativas y leyes que contribuyan a cerrar brechas y ayuden a avanzar en temas de igualdad sustantiva y no discriminación.

"Esto no es porque todas las mujeres necesariamente lleven la agenda de género, sino que, en general, al momento de confluir en el espacio de toma de decisión en mayor número, traen sus experiencias a la mesa y son capaces de ponerse de acuerdo y coordinar, a veces de manera transversal, iniciativas que puedan ir a subsanar brechas de género", destaca Sepúlveda. Además, hay una intencionalidad de que el Estado tenga un rol activo y, por tanto, de impulso de acciones para subsanar las desigualdades estructurales de género.

Coincide Ducci respecto a que son aspectos muy relacionados, pero agrega que no es una responsabilidad de las mujeres poner estos temas en la palestra. "Las brechas en la equidad de género no son solo un problema que afecta a las mujeres, ya que conllevan consecuencias que impactan en la familia y en los individuos", analiza.

Para Sepúlveda, la presencia igualitaria es una fuerza de cambio a la que aportan con diversidad y experiencias ante los grandes desafíos del país, como la agenda social, laboral, de reactivación económica, del cambio climático, de la seguridad, entre otros. No obstante, hay consenso en que hay que tener cautela. "La paridad forzada en la política es una buena medida, pero debe tener carácter transitorio, o hasta que haya una cierta cultura de equidad participativa", afirma Caviedes.

Asimismo, Sepúlveda acota que hay que tener cuidado con sobrecargar de expectativas solo por el hecho de ser mujeres. "Eso sería caer en estereotipos vinculados a su desempeño, a su mérito, a su liderazgo, que es mejor erradicar. En estos tiempos inciertos, gobernar no será fácil y si les va bien, nos irá bien a todos y todas", concluye.

14

MINISTRAS
TENDRÁ EL GABINETE
QUE ASUME ESTE
VIERNES.

PUBLIRREPORTAJE

CERVECERÍA AB INBEV

Compromiso y convicción en trabajar por un Chile y una compañía más inclusivos

Como ganadora de Oro en la categoría Grandes Empresas en la primera versión de los premios WEPs: Principios de empoderamiento de las mujeres en las empresas en Chile, para Cervecería AB InBev el empoderamiento, desarrollo e inclusión laboral femenina son una de sus prioridades. Su desafío, de cara a 2025, es apoyar el crecimiento profesional de sus trabajadoras e impulsar la igualdad de oportunidades dentro de la compañía.

Uno de los pilares estratégicos de la multinacional cervecera más grande del mundo es la Diversidad, Equidad e Inclusión, por lo que mantiene diversas iniciativas para promover la incorporación y desarrollo de mujeres en toda su cadena. Por ejemplo, a través del programa Alas de empleabilidad femenina en líneas técnicas-operativas, así como de los programas Womentoring y Somos, para empoderar y fomentar el crecimiento de las mujeres hacia puestos de liderazgo e incluso de Alta Gerencia y Directorio.

"Nuestros esfuerzos también se han traducido en desarrollar y empoderar a las mujeres dentro de la compañía hacia puestos de liderazgo e incluso de Alta Gerencia. Hace un par de años no había ninguna mujer en el equipo directivo de la compañía, hoy alcanzamos un 45%", indica Consuelo Urquiza, People Manager de Cervecería AB InBev.

El objetivo es que todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía tengan las mismas oportunidades para crecer, desarrollar sus capacidades y liderar equipos. Para garantizar



Consuelo Urquiza, People Manager de Cervecería AB InBev.

eso, Cervecería AB InBev cuenta con una política de diversidad activa que trabaja a partir de cuatro comités de inclusión, cada uno con objetivos, planes de acción y métricas de trabajo, compuestos por sus colaboradores de manera voluntaria: mujeres (Comité Women in Beer), diversidad sexual (Comité Lager), personas con discapacidad (Comité IPA) y acciones de apoyo a la comunidad (Comité Ale).



Alas Grueras, programa con el que fomentan la empleabilidad en puestos tradicionalmente masculinos como lo son las grúas horquilla.

Ese compromiso le ha valido diversos reconocimientos como el de uno de los mejores lugares para trabajar para la comunidad LGBT+ en Chile, de Rights Campaign y Fundación Iguales; la categoría máxima de A+ en el ranking Equidad CL; y el premio Oro de WEPs (Women Empowerment Principles) de ONU Mujeres, Unión Europea (UE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los más reconocidos. "Esto ratifica que vamos por buen camino, al ser pioneros en Chile en términos de equidad e inclusión laboral femenina, gracias a políticas e iniciativas de apoyo a las responsabilidades que hoy asumen en gran medida las

mujeres", señala la ejecutiva.

Entre muchas más, destaca el postnatal parental obligatorio de 45 días para padres y parejas del mismo género, programa de reintegro para mamás con apoyo, flexibilidad y softlanding, baños universales, acompañamiento para procesos de transición de género, políticas y protocolos de violencia intrafamiliar.

A su vez, Cervecería AB InBev está adherida a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile, a REIN (Red de Empresas Inclusivas) y CEOs por la inclusión.

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



Derrumbar estereotipos de género y aumentar la incorporación de mujeres en disciplinas STEM son parte de los anhelos de María Cecilia Hidalgo, bioquímica y la primera doctora en Ciencias de la U. de Chile. A su juicio, muchas de las barreras que enfrentan tienen origen en prejuicios culturales enraizados que les afectan a diario y que se notan, por ejemplo, en que apenas el 38% de la investigación del país es realizada por mujeres, uno de los porcentajes más bajos de la región, según la Unesco.

Hidalgo cree que las dificultades pueden sortearse de una mejor manera si trabajan más con la convicción de creerse capaces y menos con la obligación de tener que “demostrar que lo que hacemos está súper bien hecho”.

“Nos aseguramos de más por esa inseguridad que causa el sistema, pero la realidad es que somos suficientemente racionales y críticas, no pura emotividad”, señala.

La primera mujer en recibir el Premio Nacional de Ciencias Naturales cuenta que a lo largo de los años por su laboratorio han pasado mujeres que califica como extraordinarias, pero ve la necesidad de que su presencia se diversifique y se oriente a las nuevas generaciones a áreas como



En Chile, una mujer tiene 25% menos de probabilidad que un hombre de postular a la carrera de Ingeniería Civil.

la astronomía.

Confiar

Entre sus anhelos también está la materialización de un cambio cultural para alcanzar la equidad en todos los ámbitos, y vivir en un mundo donde la mujer se valore para hacer ciencia y para cualquier otra actividad que requiera

“SOMOS RACIONALES Y CRÍTICAS, NO PURA EMOTIVIDAD”

La científica María Cecilia Hidalgo analiza las barreras que enfrentan las mujeres en las ciencias, cuyo origen está en prejuicios culturales enraizados por décadas.

POR AILYN HIDALGO

pensamiento analítico, y donde dejen de sentir “que les faltan antecedentes para subir de categoría”, algo que atribuye a un asunto de inseguridad y timidez.

En Chile, una mujer tiene 25% menos probabilidad de postular a la carrera de Ingeniería Civil, 12% menos de postular a Tecnología y 21% más de probabilidad de postular a carreras del área de la salud, comparada con un hombre con igual puntaje y notas, según un estudio del Instituto de

Estudios Avanzados en Educación de la U. de Chile y de la U. Alberto Hurtado. Al postular a trabajos, el escenario es similar. Cambiar eso es necesario.

“Desde niñas hay que mostrarles lo interesante y fascinante de la ciencia, para despertar el espíritu creativo”, dice Hidalgo, con la confianza de que es una de las claves para avanzar hacia una sociedad donde finalmente se entienda que “el talento no tiene género y la ciencia tampoco”.

PUBLIRREPORTAJE

Red de Liderazgo de Mujeres: el programa de Entel que impulsa el empoderamiento de sus colaboradoras hacia nuevos roles y desafíos

Mesas de trabajo sobre balance de género, currículum inclusivo y programas para la incorporación de mujeres en los procesos de selección y movilidad interna para roles de liderazgo, destacan entre las iniciativas de Entel para promover la participación de mujeres en la industria de la tecnología.

Empoderar y movilizar a las mujeres a seguir avanzando en su carrera profesional dentro de la compañía, es el objetivo de la Red de Liderazgo de Mujeres de Entel. Desde su inicio en 2021, 35 mujeres líderes han sido parte y recibido una formación que contempla workshops grupales, sesiones de desarrollo individual y mentoring con gerentes y vicepresidentes de la organización, que las impulsan a tomar nuevos desafíos. Hoy, tres de ellas cuentan cómo les ha aportado este programa en su crecimiento personal y desarrollo profesional.

“La cancha no es pareja para las mujeres, es una realidad. De alguna forma, el balance de género busca igualar las oportunidades valorando lo distintos que somos. Cuando Entel se propone hacer un comité y mesas de trabajo de balance de género, es una señal súper potente en términos de generar oportunidades y tratarnos tanto a hombres como mujeres como iguales. Que la compañía haya apostado por la Red de Liderazgo de Mujeres es un compromiso que acelera el proceso de transformación cultural”. Patricia Ostoich B. – Subgerente Mercado Terminales.



“Mi experiencia fue muy gratificante, me permitió generar una red de contactos en la compañía con mujeres muy talentosas. Pudimos ser parte de un programa que no sólo nos permitió validar nuestras habilidades, sino también con mentorías muy potentes donde junto a gerentes de la empresa pudimos compartir experiencias increíbles. Fue un honor que me hayan considerado y haber sido parte de esta Red. Es muy importante darle foco y no sólo preocuparse, sino que ocuparse de trabajar el balance de género dentro de la organización”. Marlene Suárez – Jefa de Operaciones de Infraestructura Datacenter.



“Siendo parte de la Red conocí a mujeres atómicas, ni siquiera power, son de otro nivel. Fue una tremenda oportunidad el haberme podido relacionar con otras mujeres que también están en roles de liderazgo, que quieren seguir creciendo profesionalmente y que les apasiona lo que hacen. Además, participar de este programa fue una experiencia muy valiosa para conciliar mi rol profesional con una etapa personal muy importante que estaba viviendo, ya que estaba volviendo de mi post natal.” Karla Figueroa – Subgerente Gobierno de Datos.



El programa continuará durante 2022 con una nueva generación de participantes, y apunta a fortalecer el trabajo de Entel en el camino hacia el balance de género, foco clave para el crecimiento de la industria de la tecnología y telecomunicaciones, que aporta al desarrollo del país.

LAS BUENAS PRACTICAS QUE POTENCIAN A LAS MUJERES EN LA ALTA DIRECCIÓN

Aunque de acuerdo al ranking IMAD la participación aumentó de 9% a 20% en cinco años, todavía hay espacios para mejorar y seguir avanzando para sumar a más mujeres a puestos de decisión.

POR FRANCISCA ORELLANA

“La participación de mujeres en directorios aumentó de 9% a 20% en cinco años, donde las empresas públicas (39%) van liderando porque se impusieron las cuotas, seguidas de las multinacionales (32%) y el resto de las empresas (14%)”, cuenta Francisca Valdés, directora fundadora de Mujeres Empresarias, respecto a la evolución que han tenido los resultados del Ranking IMAD, que mide la presencia femenina en directorios, primera línea ejecutiva, cargos críticos y del total de la dotación.

“Ya llevamos cinco mediciones consecutivas desde el año 2017 y podemos afirmar que las empresas más influyentes de Chile tienen avances. No a la velocidad que quisiéramos, pero están incorporando más mujeres en todos los niveles. Y lamentablemente, un 26% de las empresas que integran el ranking todavía no tiene ni una mujer en su directorio”, alerta, ya que “está comprobado que para que realmente la presencia femenina sea significativa, deben ser dos o tres las que estén sentadas en ese equipo”.

“No deja de ser preocupante que las principales empresas privadas, chilenas, no han avanzado como se espera en torno a esta temática”, afirma Ignacia Barros, directora ejecu-

tiva de la consultora LaresHub.

La preocupación radica en que la mayor presencia de mujeres en los directorios tiene un efecto positivo sobre los resultados económicos de las empresas, dice Fadia Gajardo, senior manager de People Advisory Services de EY Chile y directora ejecutiva del Instituto de Directores de Chile (IdDC).

“También tiende a favorecer el desarrollo de otras mujeres en la organización (efecto spillover o de propagación de género), y efectos positivos en las decisiones de dichos órganos, ya que las mujeres aportan mayor responsabilidad y experiencias diferentes a las de los hombres”, agrega la ejecutiva.

Es un avance lento que también se replica en el mundo, dice Tatiana Molina, directora de Gobiernos Corporativos de Deloitte: “En el último estudio Global Women on Boardroom de Deloitte, el promedio mundial de mujeres en directorios se encuentra en 19,7%, un aumento de solo 2,8 puntos porcentuales desde nuestro último informe de 2019. Si esta tasa de cambio continúa cada dos años, podríamos esperar alcanzar un nivel cercano a la paridad recién en 2045”.

Medidas concretas

Pese a que aún queda mucho por avanzar, lo cierto es



también organiza talleres de promoción del diálogo y otras instancias para ayudar a apalancar un cambio de mentalidad, incluyendo talleres sobre el empoderamiento femenino y otros temas vinculados a la diversidad, equidad de género e inclusión.

Materias pendientes

Para aumentar los espacios en la alta dirección, es necesario apuntar a generar mayores redes profesionales y dar mayor visibilidad a los casos de éxito, explica Valdés, resaltando la necesidad de visibilizar a las mujeres que logran estar en lo más alto, como inspiración para otras mujeres.

Barros agrega que tampoco hay que dejar de lado el promover las políticas de corresponsabilidad. “Acá está la clave de la equidad de género en una organización. Si no existe aquello, es muy difícil reducir las brechas de género tanto en participación, como salariales y en capacitación”.

Para Gajardo, también es clave incentivar una política de no discriminación como parte de la cultura laboral, “más aún, cuando la brecha salarial es de 13,8% en altos cargos entre hombres y mujeres. La gran barrera para eliminar son las trabas culturales que empañan la inclusión femenina en espacios de dirección”.

“Está comprobado que para que realmente la presencia femenina sea significativa, deben ser dos o tres las que estén sentadas en ese equipo”, dice Francisca Valdés, de Mujeres Empresarias.

que se han promovido en las industrias buenas prácticas empresariales que están ayudando a incrementar la presencia de la mujer en la alta dirección, incluyendo formación para “entregarles las herramientas para que puedan liderar y llegar a las más altas posiciones”, dice Valdés.

Gajardo afirma que el mentoring que hacen muchas empresas es un avance importante, con políticas para identificar el talento femenino en etapas tempranas al interior de las organizaciones. “Con él, se ocupan de potenciarlo y sacar lo mejor de cada ejecutiva”, subraya.

En el caso de Natura & Co, por ejemplo, para abrir el camino se creó un Comité de Diversidad e Inclusión, que apunta a optimizar y estimular instancias de reflexión “donde se comparten experiencias y se promueve el compromiso de ser más inclusivos”, destaca Patricia Torres, gerente de Reputación Empresarial y Corporativo de la firma, que



MUJERES AVANZAN EN LA TOMA DE DECISIONES EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

Un análisis de McKinsey & Company reveló que las empresas con mayor presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad tienen 47% de mayor retorno del capital, y dado que hoy ellas representan cerca del 50% de la población mundial, su contribución en el ámbito económico “debe ser visto como una oportunidad para ser más eficientes en la toma de decisiones, porque implica la incorporación de diferentes fortalezas, competencias y maneras de afrontar desafíos, con beneficios concretos en los negocios”, cree Paula Estévez, gerente general de AmCham Chile.

“En especial, en la última década, ha quedado demostrada la

Aunque todavía predomina la mirada masculina, la presencia femenina va al alza en el mundo de las relaciones comerciales entre países.

POR RITA NÚÑEZ

importancia de las mujeres, tanto en el emprendimiento en sí como también en el acceso a posiciones de alta dirección dentro de las organizaciones”, precisa Cornelia Sonnenberg, gerente general y miembro del directorio de la Cámara Alemana, AHK Chile.

Y es que “el actuar y la visión de las mujeres aporta también a las relaciones comerciales con el extranjero y al mundo de los negocios. Sabemos que aún hay menos mujeres que hombres en el mundo en estos ámbitos, pero observamos, al mismo tiempo,

una clara tendencia creciente de nuestra participación, que es cada vez más valorada”, reflexiona Sonnenberg.

Aún es necesario diversificar mucho más los ámbitos del mundo de los negocios en todos sus niveles, donde sigue habiendo brechas por cerrar. “Hay países más avanzados que otros y hay industrias donde se muestra un desarrollo más inclusivo que en otras, pero diría que ya nadie pone en duda lo importante que es la inclusión activa de las mujeres, lo que nos motiva a ir por más.

La cantidad de organizaciones que se comprometen con este objetivo ha aumentado de manera notable”, asegura la gerente general de AHK Chile.

En Amcham Chile consideran fundamental contar con una mayor participación femenina en la economía, lo que cobra más sentido justo ahora, “cuando necesitamos de todos los talentos y capacidades disponibles para contribuir de manera significativa a la recuperación económica en el marco de la pandemia, momento en que la inversión y relaciones comerciales con el extranjero son fundamentales”, comenta Estévez.

Si bien fue en 2016 cuando Chile y Uruguay incluyeron por

primera vez y de manera pionera un capítulo de género en un tratado de libre comercio, luego lo hicieron Canadá y la Unión Europea, y a la fecha, ya son varios países los que se han sumado a esta práctica.

De hecho, a partir de 2022 el directorio de Amcham Chile quedó conformado mayoritariamente por mujeres, “hito que nos caracteriza por ser el único gremio en Chile con mayor presencia de mujeres en el directorio”, dice Paula Estévez. Mientras tanto, en AHK Chile el 73% de los colaboradores son mujeres, y cinco de sus seis áreas temáticas son lideradas por mujeres, incluyendo sustentabilidad, energía, minería y formación técnica.

PUBLIRREPORTAJE

GRUPO NATURA & CO.

Natura y Avon contribuyen a que más mujeres asuman cargos de primera línea y directorios

Su compromiso está reflejado en su Visión 2030 - Compromiso con la Vida, donde trabajan por la equidad de género, raza, diversidad cultural, inclusión de personas con capacidades diferentes, LGBTQIA+ y en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Reconocidas en el Ranking IMAD 2021 por fomentar el liderazgo femenino en alta dirección, Natura y Avon, ambas del Grupo Natura & Co buscan generar espacios de empatía.

La diversidad y la inclusión están dentro de las prioridades de Natura, trabajando para impulsar y establecer la igualdad de género en todos los ámbitos. Por eso hoy su dirección y consejos internos son representados en un 53% por mujeres, mientras que los cargos de gerencia, en todos los niveles, incluyendo la alta dirección, sube al 91%. “En Natura queremos ser y seguir siendo

una fuerza laboral integral, que represente a todas las personas en su diversidad”, afirma Gustavo Cruz de Moraes, gerente general de Natura Chile.

Así, la empresa se ha ocupado de crear un entorno laboral con igualdad de condiciones, instaurando iniciativas y beneficios para agregar más oportunidades a sus colaboradores, como licencia por paternidad extendida, licencia y protocolo por violencia de género, entre otras. También destaca su adhesión al Programa Win-Win de ONU Mujeres, la implementación del Programa de Equidad de



Género, etc.

Por su parte, en sus 135 años, Avon se ha esforzado para que el crecimiento de la mujer y la equidad de género estén en el ADN de sus quehaceres diarios, siendo uno de los puntos determinantes para la conformación de la empresa, la dotación femenina. Además de las consejeras que venden productos, la empresa cuenta con el 80% de su planta de colaboradores conformado por mujeres y de ese grupo casi el 70% está en un puesto de primera línea, liderando directivos y generando un cambio real en la dirección de la marca.

En Avon el balance de género y diversidad es una realidad. Los espacios de trabajo no pueden prescindir de una mirada de género en todos sus alcances. Por lo mismo realiza capacitaciones y talleres de equidad de género para educar a sus colaboradores. “En Avon no queremos ser un espectador de los cambios, sino un actor principal que innova y lleva la vanguardia. Creemos que la igualdad de género no debe tener foco en las mujeres solamente, sino entender cómo el sistema las incluye en su totalidad”, indica Sebastián Abad, gerente general de Avon.

AVON MIRA DE NUEVO
natura

Existe consenso en que el país ha avanzado en la conciliación del trabajo y la familia, pero "aún nos queda mucho para alcanzar el equilibrio necesario", sostiene Mónica Zalaquett, ministra de la Mujer.

Como herramienta que aporta a esa línea está la NCh3262, que "relevo la necesidad de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad entre hombres, mujeres, organizaciones laborales y Estado respecto del trabajo doméstico y de cuidado, ya que sin ello las mujeres no pueden lograr iguales condiciones y oportunidades para desarrollar su potencial en el ámbito laboral ni los hombres para participar en la esfera reproductiva", explica la ministra.

Además de la certificación, esta norma "entrega una hoja de ruta, detallando los pasos a seguir, por lo que mejora la gestión interna de las organizaciones, logrando con ello que los beneficios de la certificación queden implementados al interior de las empresas", dice Nuria Zaragoza, senior manager del Área de Sustentabilidad de PwC Chile.

Por ejemplo, Minera El Abra fue la primera mina privada en el país que recibió la certificación en la NCh3262 y concluyó a fines de 2021 su segunda auditoría



Un cambio cultural en materia de género es lo que busca la norma NCh3262, un sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. POR RITA NUÑEZ

externa.

Así, han logrado mantener un 13,2% de fuerza laboral femenina durante el último año. "Creemos que la organización está en buen pie y desde que voluntariamente

EL DIFÍCIL (PERO NECESARIO) EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR

nos adherimos a este sistema, hemos buscado que sea no tan solo la certificación, sino que, en realidad el sistema avance y se consolide haciendo que cada persona se sienta parte de este desafío", cuenta Karina Ossandón, gerente de Recursos Humanos de El Abra.

Acelerar el paso

Sin embargo, a dos años de la pandemia, "todavía hay organizaciones que no han hecho nada por implementar acciones contenedoras, que seguimos viendo empresas con más foco en las metas que en las personas, que seguimos exigiendo hacer más con menos, con bandas salariales que no se ajustan al costo de la vida", advierte Ana Margarita Olivos, gerente general de Humana Consultores. Y si bien la tarea es grande, cree que "el aporte de la diversidad es una excelente herramienta de cambio" y que "la gestión de las organizaciones debe enfocarse en las personas y las dinámicas organizacionales que ellos/as despliegan".

Para la ministra, una de las grandes tareas es "lograr que las empresas se atrevan a realizar este diagnóstico y entiendan que incorporar estas medidas les aporta ventajas competitivas que se ven reflejadas en el desempeño y bienestar de su organización".

PUBLIRREPORTAJE

El Abra ratifica compromiso con la equidad de género tras segunda auditoría sobre avances en la NCh3262

Minera El Abra, la primera empresa minera privada en el país que recibió la certificación en la NCh3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal, concluyó a fines de 2021 su segunda auditoría externa, teniendo como resultado el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión para la norma NCh3262-2012 y su implementación eficaz de acuerdo con lo requerido en su primer ciclo de certificación.

En este seguimiento, se destacó que El Abra ha mantenido y continúa mejorando la aplicación de las prácticas que promueven la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, junto a la consolidación del cambio cultural interno en la empresa.

Entre los resultados, cabe destacar que El Abra ha logrado mantener un 13,2 % de fuerza laboral femenina durante el último año. En los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo de carrera y remuneración, se comprobó de manera eficaz la inexistencia de brechas entre hombres y mujeres en estos ámbitos; y en



el foco de infraestructura se destacó que existe una mejora constante de los espacios frente a la incorporación de más mujeres a diferentes procesos operativos.

"Creemos que la organización está en

buen pie y desde que voluntariamente nos adherimos a este sistema, hemos buscado que sea no tan solo la certificación, sino que, en realidad el sistema avance y se consolide haciendo que cada persona se sienta parte

de este desafío constante, en el fondo es un compromiso con nosotros y con las futuras generaciones", señaló Karina Ossandón Araya, Gerenta de Recursos Humanos de El Abra.

Durante el proceso, el personal de la compañía reconoció tener claridad y certeza del compromiso de la alta gerencia con la igualdad de género y conciliación laboral, familiar y personal. Además, se destacó que la mayoría de las personas consultadas coincidieron en que la organización se preocupa por canalizar de forma oportuna cualquier reclamo por situación discriminatoria, de acoso laboral o sexual y en la detección de situaciones de violencia intrafamiliar, entre otros.

El Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal ya se encuentra consolidado, estructuralmente definido, y bien implementado. El compromiso a corto plazo dentro de la compañía es mantener la sensibilización en estas materias e ir verificando la eficacia de las acciones implementadas y potenciarlas.



Filial de

Freeport-McMoRan

COMPARTIR ROLES, LA NECESIDAD QUE SE VISIBILIZÓ CON LA PANDEMIA

Mucho se ha hablado de la nueva normalidad que seguiría a la emergencia sanitaria, un período en que el empleo femenino se vio fuertemente afectado y donde la corresponsabilidad y la conciliación entre el trabajo y la vida familiar salieron a la palestra. Aquí, dos expertas analizan lo que viene.

Corresponsabilidad y empleo femenino, los grandes retos para una sociedad más sostenible



CAROLINA MARTÍNEZ,
PRESIDENTA DE REDMAD.

torios mejora la eficiencia económica, potencia la creatividad, la innovación, el trabajo en equipo, vínculos más variados con el entorno y es clave en el efecto spillover (promueve el desarrollo de otras mujeres en la organización), entre otros beneficios.

Las buenas prácticas de muchas empresas, han sido clave para promover la participación femenina en todos los niveles. Así lo muestra, por ejemplo, el crecimiento sostenido de la participación de mujeres en directorios. Sin embargo, tenemos que acelerar el ritmo.

Avanzar en corresponsabilidad es fundamental para aumentar la participación y desarrollo laboral de la mujer. Para esto es necesaria una mirada integral y el trabajo conjunto de los sectores privado, público y académico para empujar acciones concretas que incentiven esta transformación cultural.

Uno de los principales desafíos es recuperar el empleo, especialmente la ocupación femenina, y esto implica abordar seriamente el tema de la flexibilidad y corresponsabilidad como pasos indispensables para lograr una sociedad más sostenible.

Lograr incorporar mujeres a la fuerza laboral y a la alta dirección tiene valor para las organizaciones. Diversos estudios muestran cómo la participación de la mujer en direc-

El desafío de las empresas en la reconfiguración de una política de conciliación



TANYA ZAMORA,
SOCIOLOGA EN WOMEN IN MANAGEMENT.

Este año conmemoramos el 8M en un ambiente de cambios y nuevas adaptaciones. Un nuevo gabinete y cambios de rutinas en las familias que inician el año escolar. Se reconfigura

la relación de cuidados y cómo estos repercuten pospandemia abre un ciclo para elegir firmemente las políticas que nos importan. La pandemia visibilizó las labores de cuidado y se evidenciaron las redes remuneradas -niñeras, jardines, after school- y las no remuneradas, así como también las dificultades de acceso a estas. Entendemos con mayor profundidad qué implican los cuidados que por tanto tiempo han sido invisibilizados, de manera que volver a "la normalidad" hoy nos hace cuestionarnos la corresponsabilidad y la oportunidad de mejoras desde las organizaciones. Los retos para las empresas apuntan a un ritmo de trabajo armónico: proveer las políticas necesarias de conciliación para proteger tanto a la infancia como a sus cuidadores. Favorecer teletrabajo, horarios flexibles y permisos; conectar con la totalidad de la organización; incorporar una mirada interseccional. Conocer cómo afecta en distintos niveles de la organización a mujeres y hombres. Reconocerse como parte activa del tejido social y posibilidades de aportar en este sentido. Es momento de conectar con el conocimiento necesario para convertirnos en una sociedad más sabia, equilibrada y unida.

PUBLIRREPORTAJE

HUMANA CONSULTORES

La promoción de la igualdad de género es un desafío colectivo

Como empresa con Sello Mujer, trabaja en base a un modelo de gestión de crisis y resiliencia corporativa, implementando nuevas dinámicas organizacionales para construir compañías que se adapten a los desafíos globales. Así, ayuda a organismos, públicos y privados a implementar la NCh3262 en sus empresas, interviniendo en entornos altamente complejos de industrias masculinizadas como las de Minería y Energía.

Con el objetivo de entregar consultoría y capacitación de calidad para todas las regiones del país, Humana Consultores es una consultora en dinámicas organizacionales, liderada por mujeres, con más de 15 años de trayectoria. A la fecha, ha desarrollado cerca de 500 proyectos en Chile y capacitado a más de 2 mil personas anualmente, gracias a una red de colaboración a nivel nacional.

Como implementadora de la NCh 3262, su modelo de resiliencia tiene el sello particular del enfoque de género, el que permite impulsar los cambios necesarios para promover la diversidad e igualdad de oportunidades. "Nos involucramos en la gestión del género en las organizaciones, pues compartimos la idea de que la promoción de la diversidad es un buen negocio para las compañías", indica Ana Margarita Olivos, psicóloga, fundadora y gerenta general de Humana Consultores y Máster en



Ciencias de Dinámicas Organizacionales (U. Pensilvania).

Así, la gestión del género es una característica de la cultura de Humana Consultores, desde la cual impulsa pequeñas iniciativas o grandes proyectos, como la implementación de la NCh 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral o la preocupación por la violencia de género en los espacios de trabajo.

Otras iniciativas son los coaching gratuitos a emprendedoras, la alianza con emprendimientos femeninos en sus servicios, así como su política de no discriminación en procesos de reclutamiento y selección, y la adhesión a los principios de ONU Mujeres.

Con estas herramientas, la consultora promueve el desarrollo de espacios igualitarios que contribuyan a acortar las brechas en torno al género y la vida laboral, sensibilizando e invitando a una comprensión profunda de la necesidad de avanzar en esta materia que beneficia no solo a mujeres, sino que también a hombres, organizaciones y al país.

"Es nuestra sociedad en su conjunto la que debe movilizarse, distribuyendo las responsabilidades entre hombres, mujeres y otros actores públicos/privados, incluyendo empleadores, Estado y sociedad civil para poder mirar distintas aristas y construir, finalmente, espacios más facilitadores para el desarrollo de las personas", dice Ana

Margarita Olivos.

www.humanaconsultores.cl



Metso:Outotec



Recientemente Metso Outotec extendió su certificación Nch3262:2012 a nivel nacional.



El programa MO + Mujer fija metas a 2025 en el potenciamiento de las colaboradoras dentro de la compañía.

METSO OUTOTEC

Igualdad de género, el gran desafío de la industria minera

En 2021 Metso Outotec se convirtió en el primer proveedor de servicios mineros certificado bajo la norma NCH3262, para su sede corporativa en Santiago. Este año 2022 extendió su certificación a nivel nacional.

Como líder en tecnologías sostenibles, soluciones y servicios integrales para las industrias de procesamiento de minerales, agregados y refinación de metales a nivel mundial, la igualdad de género no solo es un gran desafío para Metso Outotec, sino también para la industria minera en su totalidad.

En Metso Outotec están convencidos de que la inclusión de mujeres no solo aporta a las empresas mayor riqueza en términos de diversidad, sino que también trae un importante impacto social al extender los beneficios socioeconómicos de la industria a un segmento que mayoritariamente no ha sido incorporado.

“Creemos firmemente en el aporte de las mujeres en los equipos de trabajo y su valor en puestos de alta dirección. Si bien sabemos que la minería siempre ha sido un sector donde priman los hombres, Metso Outotec quiere ser un actor relevante cambiando este paradigma, dando pasos concretos en esa dirección”, indica Eduardo Nilo, presidente de Metso Outotec para Sudamérica.

Compromiso por el bienestar

En esa línea, Metso Outotec se ha fijado como objetivo corporativo ser un agente de cambio positivo en los más de 50 países donde está presente, por lo que suscribió en Chile el acuerdo con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en 2020, para implementar voluntariamente la norma NCh3262:2012, que certifica los sistemas de gestión que promueven la igualdad de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con ese propósito, la compañía constituyó un comité de equidad de género, el que preparó a ejecutivos y trabajadores junto a la consultora More Value. Ya



La inclusión aporta mayor riqueza en términos de diversidad y conlleva un importante impacto social.

en 2021, este esfuerzo le permitió a Metso Outotec convertirse en el primer proveedor de servicios mineros en certificarse bajo la norma NCH3262, para su sede corporativa en Santiago.

“Esta certificación reafirma el compromiso de Metso Outotec de trabajar permanentemente por el bienestar de sus colaboradores, en general; y su plan estratégico de potenciar a las mujeres, en particular, como un elemento diferenciador, tanto al interior de la compañía como dentro la industria minera”, asegura Nilo.

Así, durante este 2022 recientemente se extendió su certificación Nch3262:2012 a nivel nacional, y se agregaron las instalaciones en Antofagasta y Calama (Región de Antofagasta), Concón (Región de Valparaíso) y Salamanca (Región de Coquimbo). Esto implica un cambio cultural a nivel general en la compañía que, sin duda, ya ha venido trabajando en cada etapa de su certificación.

Programa MO + Mujer

Además de lo anterior, Metso Outotec lanzó en 2020 el programa MO + Mujer, que fija metas a 2025 en el potenciamiento de las colaboradoras dentro de la compañía, a través de distintas iniciativas.

“Hemos trabajado en fortalecer la participación femenina en puestos de mando, mediante metas específicas, con números de cargos gerenciales ocupados por mujeres, planes de desarrollo para potenciar su liderazgo al interior de la compañía, y el financiamiento de posgrados, diplomados y cursos de especialización para nuestras trabajadoras”, señala el Presidente de Metso Outotec para Sudamérica.

LA NECESIDAD DE UNA REACTIVACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Tras una pandemia que hizo retroceder parte del camino andado para el empleo femenino, la opinión es unánime: la recuperación tiene que priorizar a las mujeres y seguir promoviendo la colaboración entre los mundos público y privado.

Los resultados del "Tercer Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2021", son alentadores: la participación de mujeres en las organizaciones, junto con su presencia en directorios y la brecha salarial para el nivel administrativo y medio, mejoraron al interior de las entidades que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Importantes avances, pero también grandes desafíos para el fortalecimiento de la presencia femenina en el mundo del trabajo. La ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Mónica Zalaquett, sostiene que la pandemia no solo evidenció las brechas que aún existen en Chile, sino que también mostró que las desventajas persisten. Una realidad que, a su juicio, nos debe movilizar como sociedad, con un alto nivel de compromiso y convicción.

"Sabemos que antes del inicio de la pandemia habíamos logrado cifras inéditas en materia de participación laboral femenina, alcanzando un 53%. Sin embargo, muchas trabajadoras quedaron inactivas, ya que debieron asumir otras labores", detalla.

La ministra explica que una división equitativa de las responsabilidades entre las personas que componen las familias aumentará el bienestar general y, sobre todo, entregará mejores posibilidades

de desarrollo a las mujeres. Por otro lado, asegura que se requiere de la voluntad de las organizaciones para asegurar la igualdad de derechos y oportunidades.

"Es por todo ello que acabamos de presentar el Plan Nacional de Equidad Laboral, hoja de ruta que trabajamos con los ministerios de Economía y Trabajo, cuyo objetivo es lograr una participación femenina del 63,8% de aquí a 2030, que es el promedio de los países OCDE. La recuperación económica tiene que ser con un enfoque de género", subraya.

Iniciativas fundamentales

Una de las principales conclusiones del informe elaborado por el Ministerio, en colaboración con la fundación ChileMujeres, establece que pese a las dificultades que ha impuesto la crisis sanitaria, las trabajadoras han logrado mantener su presencia, representando a dos de cada cinco personas empleadas, una de cada cinco en las gerencias

40,7%

EN 2021 FUE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EMPRESAS QUE REPORTAN A LA CMF.

6

DE ESAS ORGANIZACIONES NO TIENEN MUJERES TRABAJADORAS.

de primera línea y una de cada diez en directorios.

La presidenta ejecutiva de ChileMujeres, Francisca Jünemann, puntualiza que los principales desafíos que el país debe enfrentar son: primero, que no existan más "organizaciones cero"; segundo, continuar aumentando la participación laboral de las mujeres; tercero, cerrar las brechas en los cargos de tomas de decisiones; y cuarto, eliminar las diferencias salariales.

"Entre las iniciativas que se deben promover destaca el robustecer la adaptabilidad laboral, factor esencial para que las mujeres puedan ingresar, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral. Además, cambiar la cultura de responsabilidad parental, pero no solo dentro de los hogares, sino que también en los lugares de trabajo", recalca.

Otro punto importante para Jünemann es que colegios, salas cuna y jardines infantiles sigan abiertos y funcionen presencialmente, sin interrupciones. De lo contrario, advierte que se impactarán los empleos remunerados de las mujeres, destruyendo la recuperación lograda. "El cierre en solo los tres primeros meses de

pandemia destruyó una década de avance en materia de oportunidades laborales de las mujeres. Esto no puede volver a pasar", enfatiza.

Los retos que quedan

El desafío más importante que establece el reporte de indicadores a nivel tanto estatal como privado apunta a impulsar una reactivación económica con enfoque de género, teniendo en cuenta que hoy cerca de una de cada dos mujeres que podría estar trabajando o buscando empleo no lo está haciendo.

Para la directora fundadora de Mujeres Empresarias, Francisca Valdés, uno de "los principales desafíos que tenemos como país es cuidar nuestra economía para generar empleo y volver a niveles prepandemia: crear políticas públicas con enfoque de género para nivelar el panorama y que las mujeres puedan volver a sus trabajos. Lo segundo es seguir trabajando colaborativamente en acortar toda clase de brechas".

La profesional añade que una reactivación con enfoque de género será clave, ya que con la pandemia las mujeres fueron las más afectadas: "La colaboración entre los mundos público y privado junto con la sociedad civil es lo que más impacto puede generar a futuro".



Ceremonia de firma de adhesión a Iniciativa de Paridad de Género en planta de Cerro Blanco.

EN EL MARCO DEL DÍA DE LA MUJER:

POLPAICO BSA SE UNE A INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO PARA DUPLICAR PRESENCIA FEMENINA EN LA COMPAÑÍA

Apuntando a potenciar la participación de mujeres en todos los niveles de la organización, la firma se adhirió a la Iniciativa Paridad de Género, una alianza público-privada promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial.

Como parte de su Política de Diversidad e Inclusión, Polpaico-BSA definió como uno de sus ejes en sostenibilidad lograr una presencia de mujeres del 15% en todos los niveles de la organización, para el año 2025. Lo anterior, porque, de acuerdo a la visión de la compañía, la diversidad y la incorporación de distintas miradas aportan un valor estratégico que les permite estar mejor preparados ante los cambios y desafíos del futuro. Por ello, la compañía se encuentra trabajando decididamente en la implementación de distintas iniciativas. Una de ellas es la firma de adhesión a la Iniciativa Paridad de Género (IPG) Chile, a través de la cual se comprometió a visibilizar y, si existieran, reducir las brechas económicas de género y, de esta manera, incentivar la participación laboral femenina dentro de la organización.

“Lo que buscamos es generar cambios culturales que nos permitan ser una compañía más diversa y con una mayor cantidad de visiones, a través del fomento de la participación femenina”, indica Javier Moreno, gerente general de Polpaico BSA. “Estamos convencidos de que una compañía más diversa es un mejor reflejo de la sociedad y, en consecuencia, con mayor capacidad para afrontar los desafíos del futuro”. La iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile es una alianza público-privada promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial, que tiene como propósito reducir las brechas de género y aumentar la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral en nuestro país. Son 12 las medidas a implementar para avanzar en reducir las brechas económicas de género, proyectando al cumplimiento de seis objetivos

estratégicos. En primer lugar, aumentar la participación laboral femenina; luego, visibilizar y reducir las brechas salariales de género; disminuir las barreras al ascenso femenino y aumentar su presencia en altos cargos; generar acciones que aceleren la transformación cultural dentro de la organización; incentivar la adopción de prácticas corporativas que promuevan la igualdad y corresponsabilidad de género; y, finalmente, promover la incorporación de nuevas medidas laborales que permitan colaborar en la prevención, detección y derivación de situaciones de violencia contra la mujer.

Trabajo colaborativo

Adicionalmente, Polpaico BSA comenzó a trabajar junto a ComunidadMujer, que acompañará a la firma durante 2022 con el objetivo de avanzar en una cultura organizacional favorable a la equidad de género y en la inclusión femenina. El proyecto busca que, a través del involucramiento y respaldo de la alta dirección y el fortalecimiento de liderazgos para impulsar el cambio, se realice un trabajo en conjunto para lograr la transformación cultural. “Desde ComunidadMujer buscamos acompañar a Polpaico BSA en la formulación de un plan de acción basado en objetivos estratégicos, indicadores y metas, que le permita

“Lo que buscamos es generar cambios culturales que nos permitan ser una compañía más diversa y con una mayor cantidad de visiones, a través del fomento de la participación femenina”, indica Javier Moreno, gerente general de Polpaico BSA. “Estamos convencidos de que una compañía más diversa es un mejor reflejo de la sociedad y, en consecuencia, con mayor capacidad para afrontar los desafíos del futuro”.

realizar avances en equidad de género en un horizonte de corto y mediano plazo”, señala Carolina Peyrín, directora del Área de Empresas y Consultorías de Género de la organización. Agrega además que, para que el enfoque de equidad de género permee la compañía, “es indispensable proporcionar conocimientos significativos y sensibilizar a la alta dirección, primera línea y líderes de equipo, de forma que cumplan un rol de portavoces y promotores activos de este cambio cultural”. Todo esto, mediante la conformación de un comité de trabajo para la equidad de género que liderará, conducirá y facilitará el avance de esta estrategia en la compañía. La empresa también trabajará para identificar las principales brechas de género, tanto a nivel de procesos como de la cultura de la organización, en base al diagnóstico elaborado a través de IPG Chile.

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

LinkedIn
Polpaico <https://www.linkedin.com/company/grupo-polpaico/?originalSubdomain=cl>
Instagram
@polpaico.cl
Facebook
PolpaicoChile <https://www.facebook.com/PolpaicoChile/>



Según el último estudio de Mujeres Empresarias, en el período 2017-2021 la presencia de integrantes femeninas en la línea ejecutiva principal aumentó en Chile, pasando de 13% a 22%, mientras que en los directorios se incrementó de 9% a 20%. Una buena noticia que, sin embargo, se contrapone con otra realidad: la brecha salarial en los puestos de liderazgo se mantiene, no solo en el país, sino en todo el mundo.

De hecho, según el Tercer Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2021, las mujeres en el nivel ejecutivo ganan un 13,8% menos que sus pares hombres. Además, un estudio de Accenture y el World Economic Forum, mostró que tras la pandemia los ingresos femeninos disminuyeron casi dos tercios más que los masculinos, con una caída media de 16,5% desde el inicio de la crisis.

Las mujeres siguen registrando remuneraciones más bajas, un menor acceso a puestos de liderazgo en todas las industrias y son más golpeadas por el desempleo y las barreras para crear empresas, afirma el director de People & Partners, Tomás Valles, quien destaca que en sectores como el mercado financiero, según un informe reciente de la CMF, solo una de cada diez mujeres ocu-



PESE A AUMENTO EN PARTICIPACIÓN, BRECHA SALARIAL NO DA TREGUA

pan altos cargos o directivos, cifra inferior al promedio de países OCDE (26,3%) y muy distante de Francia, que con un 45% se acerca a la paridad.

“El desafío es aumentar la cifra de mujeres en puestos directivos, sobre todo en industrias que siguen al debe”, dice. Para ello se requiere una formación basada “en la complementariedad des-

A juicio de los expertos, es urgente impulsar un cambio cultural y construir una educación basada en la complementariedad desde el aprendizaje y sincronización de las diferencias.

de el aprendizaje y la sincronización de las diferencias y no seguir educando desde una mirada competitiva entre géneros”.

Cambio cultural

¿Por qué es decisivo cerrar esta brecha tanto en presencia como en ingresos? El presidente ejecutivo de Accenture Chile, Nicolás Goldstein, es claro: simplemente porque es lo justo.

“La principal solución es el cambio cultural. Pese a que las empresas chilenas y del mundo han avanzado en la igualdad de género, todavía existen creencias que debemos erradicar. Por ejemplo, pensar que las carreras STEM son solo para hombres, ya que ambos tenemos las mismas capacidades”, enfatiza.

“Enfrentar este cambio cultural, donde una mujer sea la que esté dirigiendo una empresa, es una valoración tanto personal como social”, afirma Viviana González del Grupo Avanza, quien indica que la diferencia de sueldos en América Latina, en general, no solo para directivos, son 30 puntos porcentuales por debajo.

“Es crucial cerrar las brechas, porque somos un país que todavía se encuentra en crecimiento. Por lo tanto, tenemos que demostrar que también podemos, que hay una igualdad con el hombre”, sostiene.

PUBLIRREPORTAJE

El Plan Estratégico de Sacyr tiene como uno de sus objetivos duplicar el número de mujeres directivas de aquí al 2025



Su Plan de Igualdad, que abarca a todos sus trabajadores a nivel nacional e internacional, promueve el desarrollo de las relaciones laborales, basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Fomentar liderazgos de mujeres en cargos de alta dirección es uno de los objetivos que Sacyr se ha propuesto en el marco de su Plan de Igualdad, el cual tiene ocho líneas de actuación: acceso al empleo; formación; promoción; retribución; conciliación y corresponsabilidad; salud y prevención de riesgos laborales; protección de trabajadoras víctimas de violencia de género; y prevención de las situaciones de acoso y actos discriminatorios. Para cada una de ellas se despliegan medidas concretas, hasta sumar un total de 41.

“Las empresas que incorporan mujeres en su plana directiva tienen mayor eficiencia y rentabilidades, unido a mejoras en su clima laboral y atracción del talento”, indica Bárbara



Bárbara Riffo, Francisca Cataldo e Isabel Ortega.

Riffo, Gerente de Administración y Finanzas de Sacyr Concesiones Chile.

No obstante, “aún existen prejuicios sobre la capacidad de las mujeres, lo que conlleva a que se les exija más y valore menos”, señala Francisca Cataldo, Gerente General Operadora Sacyr SXXI. Por eso, agrega, es importante fomentar el liderazgo de mujeres en este tipo de cargos, “porque para ser un buen líder, no solo es necesario contar con la adecuada

formación académica, sino también con habilidades blandas, que las mujeres poseemos de manera innata, pues permiten que las mujeres que están en altos cargos sean generosas en sus aprendizajes e impulsen la participación, el crecimiento profesional y personal que crean valor para la organización”.

Sacyr así lo entiende y por eso ya está inserta en el cambio de la estructura de trabajo flexible para ofrecer la oportunidad de ascenso

a mujeres a estos puestos de alta dirección, sin que las trabajadoras tengan que postergar su carrera profesional por llevar a cabo otras responsabilidades familiares.

“La diversidad enriquece y esto hace que, a igualdad de formación y profesionalidad, se tengan en cuenta otras habilidades y caracteres en puestos de responsabilidad. Es una ventaja competitiva para las empresas contar con este liderazgo femenino en determinados puestos

de responsabilidad, más allá de la igualdad social”, afirma Isabel Ortega, Gerente de Administración y Finanzas de Sacyr Agua.

La sensibilización y la formación de los colaboradores de Sacyr es un elemento básico para avanzar en la igualdad de trato, oportunidades y en la no discriminación, valores inherentes a Sacyr.

www.sacyr.com

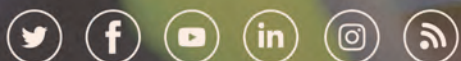
HECHOS, Y PALABRAS

Tenemos un compromiso con un mundo libre de discriminación y estereotipos de género donde la diversidad sea celebrada y valorada.

✓ Plan Estratégico que de aquí al 2025 **tiene como uno de sus objetivos** duplicar a nivel global el **número de mujeres** directivas

✓ Plan de **Igualdad para relaciones laborales** basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

✓ Modelo de mejora continua sobre conciliación y corresponsabilidad como medio de **reducir las desigualdades entre mujeres y hombres** en todos los ámbitos de la vida.



Descubre más en www.sacyr.com

sacyr Desafíos cumplidos