

Domingo 20 de marzo de 2022

latercera.com

**LT** EDICIONES  
ESPECIALES

**WEF** WOMEN  
ECONOMIC  
FORUM  
*Chile*

# WOMEN ECONOMIC FORUM

CHILE 2022

Este 24 y 25 de marzo se realizará el único foro internacional enfocado en la economía de las mujeres que cuenta con 50.000 miembros, con el objetivo de perseguir iniciativas para el progreso económico de la mujer.

[www.wefchile.cl](http://www.wefchile.cl)

Igualdad de oportunidades

# Las políticas que avanzan en inclusión de la mujer en las empresas

La brecha de género es una realidad en la mayoría de las empresas, donde la mujer históricamente se ha visto relegada de la sociedad, ocupando oficios relacionados con el cuidado del hogar, la estética y de los niños. Pero el mundo cambió y hoy se han implementado políticas para entregar igualdad de oportunidades en todos los rubros.

Por: Jessica Vera Uribe



A lo largo de los últimos años se ha ido trabajando en propuestas de género que entreguen un espacio laboral libre de discriminación y con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Cambios que han traído avances significativos. Sin embargo, aún queda mucho por trabajar, pues existe una persistente desventaja en comparación a los hombres.

"Hay diversas formas en la cual las empresas pueden avanzar en la igualdad de género. Por un lado en el ámbito de las contrataciones y en los requisitos que muchas veces están sesgados desde su primeras formulaciones. Por otro lado tener considerado el desarrollo profesional de las mujeres en las organizaciones. Incorporación de las mujeres en las áreas estratégicas y no solo en las primeras líneas, queremos a más mujeres asumiendo jefaturas y cargos de decisión en los cuales la posibilidad de sumar a más mujeres es una ventaja", indica Nicole Verdugo, directora de Women Economic Forum y presidenta de la Cámara de Mujeres y Negocios.



Nicole Verdugo, directora de Women Economic Forum y presidenta de la Cámara de Mujeres y Negocios.

Incluso en tiempos de pandemia, las mujeres se vieron más afectadas que los hombres.

"Durante la pandemia nos hemos dado cuenta que las mujeres fueron las más afectadas en la pérdida de sus empleos y ade-

más es sabido que el impacto que tiene en las familias el trabajo remunerado de las mujeres es de cerca de un 80% en retorno a sus familias, educación, salud y educación", señala la directora de Women Economic Forum.

Crear oportunidades para que mujeres puedan acceder a los distintos cargos de una organización, amplía las posibilidades de tener a personas capacitadas y con otros puntos de vista en las labores de cada rubro.

"Varios estudios de diversas organizaciones han demostrado que la equidad de género y, por lo tanto, la inclusión de mujeres en los directorios de las empresas mejoran su desempeño financiero y su resiliencia frente a los problemas", señala Verdugo.

Según la experta, se requiere que las empresas se comprometan a hacer planes de incorporación de mujeres considerando dar soluciones a las temáticas de los cuidados y teniendo políticas de género en las cuales se atiendan los temas de acoso laboral y brechas que perjudican a las mujeres.

> [www.entel.cl](http://www.entel.cl)

> Entel

## Potenciar las capacidades

# Entel: comprometido con el desarrollo del talento inclusivo

Desde hace más de una década, la empresa de tecnología y telecomunicaciones ha desarrollado diferentes iniciativas orientadas a la inclusión digital para aportar al desarrollo del país.

En 2018 Entel reformuló su propósito como compañía, haciendo explícito el convencimiento con que trabajaban desde sus comienzos: que los servicios de conectividad son imprescindibles para el progreso social y económico del país, no solo acercando las infinitas posibilidades que brinda la tecnología sino también facilitando su uso, generando oportunidades para las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto. Esto dio paso también al desarrollo de un plan estratégico de sostenibilidad que complementa la estrategia corporativa y establece ejes de trabajo en el mediano y largo plazo, relacionados con los clientes, colaboradores y el país en general.

"El compromiso de Entel con la sostenibilidad tiene más de una década de desarrollo al interior de la compañía, y su integración a la gestión corporativa ha dado importantes resultados y abierto oportunidades de creación de valor y colaboración con nuestros diferentes grupos de interés", asegura Jimena del Valle, directora de sostenibilidad de Entel.

Una de las líneas de trabajo ha sido potenciar la educación en torno a las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas en niños, niñas y jóvenes. "Para nosotros, es muy importante que cada vez más jóvenes se interesen en estas áreas y las exploren, especialmente las mujeres, que muchas veces quedan al margen", señala la directora de sostenibilidad.

Por eso, en 2021 la compañía fue parte de tres iniciativas STEM en conjunto con instituciones especializadas para juntos lograr un real impacto en los jóvenes del país.

### Colaboradores al centro

Los colaboradores de la compañía son esenciales para el desarrollo del objetivo planteado, por eso Entel se ha propuesto potenciar las capacidades de sus equipos, en un ambiente de trato respetuoso y justo, protegiendo sus derechos fundamentales, rechazando la discriminación de cualquier tipo y valorando la diversidad, promoviendo una cultura en la que cada persona, desde su propia identidad, pueda contribuir al logro de los objetivos de la compañía.

Para darle forma a este compromiso, en 2019 Entel lanzó su Política de Diversidad e Inclusión, que aborda aspectos específicos del balance de género, la discapacidad y la diversidad sexual. En el caso del balan-



Foto: Entel

ce de género algunos de las principales acciones son: el uso de CV inclusivo, que no contiene datos personales de los postulantes de manera de mitigar los sesgos. Además, para los roles de liderazgo, todos los procesos deben considerar al menos dos candidatas en el proceso de finalistas.

Por otro lado, en 2021 se realizó la pri-

mera versión de la Red de Liderazgo Mujeres, programa dirigido a 35 mujeres con potencial de desarrollo en la compañía, de manera de empoderarlas para avanzar en su carrera dentro de Entel, entre otras actividades - contó con rtorias a cargo de gerentes y vicepresidentes de la compañía.

Este 24 y 25 de marzo

# Empresariado y organizaciones sociales se reúnen por primera vez con el nuevo Gobierno a conversar sobre la economía tras pandemia



El 24 y 25 marzo, las mujeres de Chile y destacadas figuras internacionales, se reunirán con los principales actores sociales, económicos y políticos del país en la cumbre de negocios **Women Economic Forum Chile 2022**, el encuentro más importante de sustentabilidad, género y transformación digital del país.

Por: **Jessica Vera Uribe**



La inauguración del Women Economic Forum Chile 2022 se realizará el jueves 24 de marzo a las 09:00 am en el Hotel Intercontinental de Vitacura. A la cita, confirmó su asistencia la **Ministra de Minería, Marcela Hernando** y se espera también que concorra el **Presidente de la República, Gabriel Boric** y la **Ministra de la Mujer y equidad de género, Antonia Orellana**.

La inauguración del Women Economic Forum Chile 2022 contará además con la presencia de **Quenia Abreu, President NY Women's Chamber of Commerce (EEUU); Gladys Araujo, Vicepresidenta Global de Calidad de Mattel (México); Ana María Choquehuanca (Perú); la ex Shark Tank**

**de Sony Juliana Barreto (Colombia)**, entre otras personalidades extranjeras.

El **WEF 2022** está orientado especialmente a visibilizar el quehacer de las empresas para dar a conocer los desafíos, los propósitos y las acciones que están transformando a las organizaciones para enfrentar el nuevo escenario, y está organizado por la **Cámara de Mujeres y Negocios**.

## Transmisión Online y 100% gratuita

Luego de la inauguración presencial, comienza la transmisión online que se extenderá los días 24 y 25 de marzo vía streaming a través de la plataforma del Centro de Convención Virtual Good Business.

Para acceder sólo basta con ingresar a [www.wefchile.cl](http://www.wefchile.cl).

Este año se espera superar los 10.000 conectados al evento durante las dos jornadas únicas que contarán con paneles y conferencias con **más de 50 speaker nacionales e internacionales**.

Además de diversos representantes de las empresas participantes, como por ejemplo:

- Gustavo Salischiker, Citibank.
- Arturo Platt, Deloitte.
- Gabriela Salvador, Vantrust.
- Gabriela Alvares, Accenture.



## SOBRE EL WOMEN ECONOMIC FORUM

Women Economic Forum es el único foro internacional enfocado en la economía de la mujer, se celebra anualmente en más de 500 capítulos regionales, con la participación de 150 países aliados y una cámara global (ALL LADIES LEAGUE) que cuenta con 50.000 miembros con el objetivo de perseguir iniciativas para el progreso económico de la mujer. Genera conexiones con 250.000 mujeres y simpatizantes en todo el mundo permitiendo la creación de redes y conexiones de mujeres y empoderando el espíritu empresarial.

Representantes de distintas partes de América

# Delegación internacional Women Economic Forum Chile 2022

Creando conexiones con 250.000 mujeres y simpatizantes en todo el mundo, ALL & WEF ofrece el mayor y más amplio alcance, empoderando el espíritu empresarial y liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. **Por Jessica Vera Uribe.**



ARGENTINA  
**GISEL SALINAS**

Directora Ejecutiva de Women Economic Forum Argentina. Integrante de la Comisión Directiva de la Word Compliance Association. Secretaria de la WCA - Titular del comité Compliance y Pymes de la WCA. Miembro del Consejo Asesor Argentino Human Resources Wing ALL WEF G100 Mision Million Argentina.



PERÚ  
**ANA MARÍA CHOQUEHUEENZA**

Exministra de la Mujer del Perú. Actualmente se desempeña como Presidenta de la Asociación Nacional PYME PERU y es Vicepresidenta de la CONFIEP.



MÉXICO  
**GLADIS ARAUJO**

Vicepresidenta Global de Calidad de Mattel. Fundadora del capítulo Monterrey, Lean In Regio, programa dirigido a mujeres trabajando en corporaciones o emprendedoras y jóvenes mujeres que inician su carrera profesional.



COLOMBIA  
**JULIANA BARRETO**

Mentora Colombiana e inversionista de Shark Tank Colombia en sus primeras dos temporadas. Hoy es anfitriona y productora de la serie web "Mi jefe es un niño", formato donde entrevista a menores emprendedores. Tiene más de 335 mil seguidores en Instagram y cuenta con un alto índice de engagement y credibilidad.



COLOMBIA  
**LUIS MIGUEL TRUJILLO**

Investigador, Conferencista con más de 500 conferencias realizadas para varias de las empresas públicas y privadas más grandes del Continente, profesional en Comercio Internacional con especialización en Gerencia en Marketing.



ARGENTINA  
**DELIA FLORES**

Mujer Forbes despachante de aduana egresada de la Universidad Católica Argentina. Fundadora del Grupo Delia Flores, empresa de servicios aduaneros y transporte internacional de cargas. Ha fundado y preside GEMA Grupo Empresarial de Mujeres Argentinas. Integra el cuerpo directivo de CACIPRA y la Cámara de Comercio Argentino Sudafricana. Ha participado como disertante en congresos internacionales empresariales y ha sido designada delegada ante el W20 en Alemania, representando a las mujeres empresarias argentinas.



ECUADOR  
**ALBA LUCÍA VACAREZ**

Representante exclusiva para las loja y Zamora. Ejecutiva de varias empresas textiles, nacionales e internacionales. Directora de ventas corporativa para la zona Centro - Norte del Ecuador. Miembro activo de la Asociación Iberoamericana de mujeres de empresa AIME - Capítulo LOJA y corporación ecuatoriana de cooperación e inclusión de la mujer CECIM - Capítulo Quito.



ARGENTINA  
**LINA ANLLO**

Abogada especialista en género en ONU WOMEN, ha sido designada "Mujer Líder de América" por la OEA y Mujer de la década en el WEF de Egipto 2020. Presidenta del Capítulo Argentino de la World Compliance Association, es Directora General del Women Economic Forum Argentina 2020 y 2022 y Presidenta de la Cámara Argentina India WICCI.



PERÚ  
**ÚRSULA VEGA**

Relacionista pública Peruana. Colaboradora de la página "Estilo Management" del Diario Gestión. Autora del libro "Todo lo que las relaciones públicas pueden hacer por ti y no lo sabías".



ARGENTINA  
**SUSANA BIONDI**

Director Merchant Sales & Digital Solutions South Cone VISA para el Cono Sur.



COLOMBIA  
**CLAUDIA ESCOBAR**

Empresaria, coach ontológica y directora de la escuela de liderazgo "Haz que suceda". Creadora libro "Tu momento perfecto" [www.tumomentoperfecto.com](http://www.tumomentoperfecto.com)



PERÚ  
**CARLA OLIVIERI**

Ph.D en Educación y Liderazgo. Hoy es CEO de Aktiva, Centro de Liderazgo e Innovación; autora de Editorial Planeta. Speaker TEDx Lima, #2 del ranking de profesionales influyentes en LinkedIn y Top 10 CEO Digital 2020 y 2021.

La Indu  
Có  
se  
la

Paulatin  
predom  
solo as  
Por F



Miner  
CCM-  
Estud  
Chile  
ción  
espe  
más  
15,7  
del  
res  
za  
det  
har  
ra

por una organización y una sociedad más equitativa

# Las recomendaciones para potenciar la innovación con perspectiva de género

La innovación se ha convertido en el impulso para transformar y hacer crecer a las compañías. Y se ha vuelto esencial que estos cambios tengan una perspectiva de género para diversificar la organización, así como también ser un aporte en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Por **Jessica Vera Uribe**

La innovación es un requisito necesario para que las organizaciones y las instituciones prosperen y crezcan. Al involucrar a las mujeres de manera más activa en todo el proceso de innovación llevará a obtener mejores resultados para las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

“La innovación ofrece oportunidades para las mujeres para romper tendencias y llegar a quienes corren mayor riesgo de quedarse atrás. Se requiere desarrollar oportunidades con las empresas para innovaciones que fomenten la igualdad de género, integrar las cuestiones de género en la innovación, promover la innovación y el espíritu empresarial entre las mujeres e invertir directamente en soluciones innovadoras de base tecnológica que respondan a las necesidades de las mujeres y las niñas”, explica Nicole Verdugo, directora

de Women Economic Forum y presidenta de la Cámara de Mujeres y Negocios.

Se requiere comprometer a las empresas y organizaciones para llevar a cabo acciones a nivel de la industria en su conjunto, dirigidas a impulsar un mercado de la innovación que promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

“Es necesario la colaboración público privada para entablar alianzas con el objetivo de acelerar el cambio en la industria, así como para eliminar los obstáculos para el avance de las mujeres y las niñas en las esferas de la innovación, la tecnología y el emprendimiento”, afirma la directora de Women Economic Forum.

Existen varios desafíos tanto desde el ámbito público y como privado, donde surgen iniciativas para fomentar la innovación como foco para un desarrollo más



sostenible, inclusivo y sustentable con aporte de la innovación.

“Las consideraciones para lograr mejorar la proyección de la situación laboral y empresarial de las mujeres es a través de la innovación, donde por ejemplo se debería desarrollar herramientas y metodologías con los socios industriales de cara a la adopción de un enfoque sensible al

género con respecto a la innovación. Es necesario que las empresas y el estado fomenten la innovación y el espíritu empresarial entre las mujeres. Finalmente, un tema muy relevante es la oportunidad de invertir en innovaciones y tecnologías que respondan a las necesidades de las mujeres para lograr un crecimiento sostenible”, finaliza la experta.

> [www.sqm.com](http://www.sqm.com)

> SQM

## Mayor presencia de mujeres

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

Al cierre de 2021, SQM se acercó al 19% de participación femenina 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.

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 aumento 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. Además, la compañía registra un 12 % de representación



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.

femenina en las áreas STEM, sigla en inglés que engloba a las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

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 y gracias 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 e incentivar el ingreso de practicantes que posteriormente podrían ser trabajadoras de la compañía, entre otros”.

La ejecutiva, quien lidera temas de inclusión, diversidad y equidad de género dentro de la compañía participará en el panel “Mujeres y liderazgo: un motor transformador de innovación y sustentabilidad” que se realizará el jueves 24 de marzo a las 14:05 en el marco de la nueva edición del Women Economic Forum Chile, y se transmitirá a través la página web del evento. En este espacio impulsado por SQM y, junto a destacadas invitadas, se abordarán temáticas claves como el aporte del liderazgo femenino en el mundo laboral, el emprendimiento, la innovación y la vinculación con la comunidad.

## MUJERES Y LIDERAZGO: UN MOTOR TRANSFORMADOR DE INNOVACIÓN Y SUSTENTABILIDAD

Un destacado panel abordará la importancia del liderazgo femenino en el desarrollo sostenible.



**Carolina Gallo,**  
Moderadora



**Carolina Elgueta,**  
Directora de Fundación Mr. Barber y Fundación Turismo Sustentable



**Loreto Acevedo,**  
CoFounder & Directora Indimin



**Catalina Garrido,**  
Cofundadora y directora técnica de Liva Company



**Bárbara Blümel,**  
Subgerente de Personas de SQM



Agentes de cambio

## Las mujeres ganan terreno en la construcción

Las habilidades femeninas son reconocidas en diversos rubros. En la construcción, se han abierto paso convirtiéndose en un agente de cambio que está llevando a la industria a ser más productiva y sostenible. **Por Fabiola Romo Pino**

La participación de las mujeres en la construcción chilena no alcanza el 10%. Pero, públicos y privados están uniéndose para incentivar su incorporación. "Tenemos grandes talentos, junto a una oportunidad única para usar la tecnología para abrir nuevos espacios de desarrollo. Eso lo vemos en el CCI, con cada vez más mujeres liderando equipos para la industrialización, compartiendo experiencias y buscando colaborar para un aprendizaje común, que inspire e invite a más personas a ser parte de esta transformación", afirma Katherine Martínez,

secretaría ejecutiva del Consejo de Construcción Industrializada (CCI).

Igualmente, Paola Molina, presidenta de Certificación Edificio Sustentable (CES), valora el desarrollo sostenible en el sector. "Es importante destacar el rol que han cumplido las mujeres, en el asentamiento de las bases, instrumentos y planificación. Son muchos los liderazgos femeninos destacados tanto en el ámbito público, privado como en la academia. Hoy gracias a su visión sistémica, han colaborado con el desarrollo de herramientas como la Calificación Energética, la Certificación de

Edificios Sustentable y Vivienda Sustentable, el desarrollo de los Estándares de Construcción Sustentable y múltiples políticas", explica.

Por su parte, Alejandra Tapia, coordinadora de Sustentabilidad del programa de Corfo Construye2025, reflexiona sobre el rol de la mujer como agente de cambio, el cual considera clave, al igual que su creatividad, liderazgo y capacidad de interpretar e impactar positivamente en el entorno. "Otro rol fundamental es facilitar la colaboración como una herramienta para impulsar la sustentabilidad en el sector construcción e implementar los cambios que se requieren hacia un mundo más sostenible e inclusivo", señala.

### Mujeres Proptech

En la industria inmobiliaria, el papel de las mujeres también se ha vuelto relevante debido a que muchas veces toman las decisiones de compra. "Ellas consideran elementos más emocionales, incluyendo factores no monetarios que son de vital importancia para el cierre de negocios: se fijan en la integración de espacios, la luminosidad o la necesidad de estar en un determinado sector, por ejemplo", indica Víctor Danús, gerente general de PROurbe Gestión Inmobiliaria.

Con la pandemia, las corredoras de propiedades también lograron adaptarse mejor.

"Adoptaron soluciones tecnológicas para hacer cotizaciones en línea, visitas virtuales o cierres de negocio por zoom. Las mujeres fueron clave para impulsar la incorporación de esta nueva forma de relacionarse entre compradores, vendedores y el bróker", argumenta el ejecutivo.

María Eliana Luengo de RE/MAX Elite ha sido una de las mujeres que ha demostrado liderazgo. "Es fundamental estar actualizado, usar servicios como los que ofrece FirmaVirtual, plataforma que te permite hacer un trámite tan importante como un contrato desde casa", afirma la corredora de propiedades que hoy dirige su propia oficina.

Según Felipe Aldunate, gerente comercial de Smart Choice, el sector se mueve con confianzas y cercanía, ámbito donde las mujeres juegan bien. "Ahora, que el sector está volcándose hacia una mayor tecnologización ha aumentado fuertemente la presencia femenina", comenta.

**Creatividad, liderazgo y capacidad de interpretar el entorno son algunas de las habilidades femeninas que valoran en de la industria de la construcción y el mundo proptech.**

## Por una organización y Las reconstrucción innovadora

La innovación se ha convertido en un motor para que las empresas crezcan y se hagan más competitivas. Y se ha convertido también en una perspectiva de género, como también ser un aporte de oportunidades entre hombres y mujeres. **Por Jessica Vera Uribe**



La innovación es un requisito necesario para que las organizaciones y las instituciones prosperen y crezcan. Al involucrar a las mujeres de manera más activa en el proceso de innovación se lograrán mejores resultados para las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

"La innovación ofrece oportunidades para las mujeres para romper el estereotipo y llegar a quienes corren mayor riesgo de quedarse atrás. Se requieren oportunidades con las empresas que fomenten la innovación de género, integrar las cuestiones de género en la innovación, promover la participación de las mujeres en el espíritu empresarial, entre otros, e invertir directamente en soluciones de base tecnológica que respondan a las necesidades de las mujeres", explica Nicole Vera.

> SQM

## Mayor presencia de mujeres en Participación en el eje de transformación

Al cierre de 2021, el 19% de la dotación de su dotación de personal en el Plan de Sostenibilidad de SQM se refiere a mujeres. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU priorizan el fin de la igualdad de género.

Durante diciembre, una participación de su dotación de personal de 1.149 mujeres trabajadoras y faenas, de un total de 6.000, que abarca la organización: el 30,7% son mujeres; en el caso de la fuerza de trabajo, la compañía registra

MUJER UN MOTOR DE INNOVACIÓN

Un destino de liderazgo

La industria avanza en equidad

# Cómo las mujeres se abren paso en la minería

Paulatinamente, las mujeres se abren camino en una industria donde predominan los hombres. En los últimos años, ellas se han sumado no solo asumiendo cargos operativos, sino también ejecutivos.

por Fabiola Romo Pino



En una industria tradicionalmente dominada por hombres, las cifras presentadas por el Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (alianza CCM-Eleva) en su octava versión del Estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena son prometedoras. La participación de mujeres en cargos de liderazgo, específicamente en "jefatura" aumentó más del doble pasando de un 7,4% a un 15,7% en relación con la versión anterior del estudio.

"Durante los últimos 20 años las mujeres han sido incorporadas con mayor fuerza a distintos procesos de la industria, demostrando de forma categórica que no hay brechas en las capacidades para generar labores en campos y procesos de alta

complejidad y precisión", afirma Paula Arce Miranda, jefe de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de Adexus.

Por su parte, José Fuentealba, Sales Manager de Intersystems LATAM, atribuye la mayor participación de mujeres, en gran parte, al cambio de los estereotipos. "Ellas se están interesando cada día más por áreas poco exploradas y las industrias están abriendo espacios, ya que se han dado cuenta del gran potencial y aporte que le pueden dar a la estrategia en los procesos. En efecto, en Chile cada día contamos con más mujeres en altos cargos de grandes empresas", señala.

Sin embargo, aún queda por avanzar. El desafío actual es, según Paula Arce, eliminar las brechas entre hombres y mujeres que lamentablemente aún siguen existien-

do. Según la ejecutiva, contrario a lo que se podría pensar, las mujeres en la minería se han desarrollado en áreas de planificación, ingeniería, operaciones, seguridad, ambiente y comercialización, entre otras. Sus habilidades no son pocas.

En este ámbito, la jefa de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de Adexus, valora cualidades como: "la asertividad, la habilidad de adaptarse a distintos escenarios y frecuentes cambios, la capacidad de aprender de procesos complejos y riesgosos, la llegada y la empatía con la cual se debe contar para realizar labores que se desarrollan en faenas y terrenos difíciles".

En tanto, José Fuentealba, cree que la inclusión de la mujer a la minería, ha sido largo proceso en Chile, si se compara con

países como Argentina, Perú o Colombia, donde se podía ver a operadoras de equipos pesados ya a mediados de los años 2000, es decir, casi 15 años antes que en Chile. "En el caso de Argentina y Perú, el acceso de la mujer a este trabajo se debió fundamentalmente a la falta de mano de obra cuando se iniciaron en zonas muy alejadas los proyectos mineros de la gran minería en estos países", comenta.

Actualmente, las mujeres en la industria minera se encuentran presentes en áreas ambientales, de relacionamiento con comunidades, recursos humanos, pero también están siendo reconocidas en labores de monitoreo en tiempo real y como operadoras de alto tonelaje a cargo de camiones y carguío, añade el especialista de Intersystems, LATAM.

En BancoEstado trabajamos para que más mujeres en Chile tengan acceso a productos y servicios financieros

Conoce más en [bancoestado.cl](http://bancoestado.cl)



**BancoEstado**  
desde 1855

Informarse sobre la garantía estatal de los depósitos en su banco o en [www.pntchile.cl](http://www.pntchile.cl)

Avanzando en equidad de género

# El aporte femenino al desarrollo energético de Chile

Tanto las políticas públicas como el trabajo conjunto entre el Estado y las empresas están impulsando la inclusión de la mujer en la industria de la energía. Su papel ha sido clave en tecnología e innovación.  
**Por Fabiola Romo Pino.**



Como sucede en muchas industrias, en el mundo de la energía la participación de las mujeres en el trabajo estando muy por debajo de la de los hombres. Sin embargo, su aporte es reconocido en el sector. De hecho, tras conmemorarse el Día Internacional de la Mujer, la directora ejecutiva de la Asociación Chilena de Energías Renovables y Almacenamiento (ACERA), Ana Lía Rojas, se refirió a los desafíos que ellas enfrentan a la hora de acceder a empleos más bien tecnológicos.

"Los principales retos tienen relación, en el plano estrictamente laboral, con la brecha salarial. Mientras que en el plano de la proyección está el acceso a las oportunidades de crecimiento y el demerito de los techos de cristal, la barrera invisible para

avanzar en la carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial. En el plano específico de la energía, el desarrollo de un perfil especializado en temáticas áridas que requieren formación y dedicación, lo que requiere de co-responsabilidad en el plano familiar y doméstico", señaló.

Sin embargo, según la ejecutiva de ACERA, muchas innovaciones y nuevas tecnologías claves para la transición energética, han sido descubiertas por mujeres. No obstante, "ellas no participan del escalamiento de

éstas cuando deben universalizarse, porque las mujeres no acceden y desconocen el mundo financiero y de la creación de negocios, que es lo que permite dicho escalamiento", acota.

Para avanzar en equidad de género, en 2018, ACERA adhirió a la Iniciativa de Paridad de Género - IPG Chile, una alianza virtuosa del sector público y privado, impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo, el Foro Económico Mundial y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile,

cuyo propósito es transformar, sostenidamente, los contextos de género en nuestro país, además de promover la participación y el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo.

De esta manera, el año pasado, además de avanzar en la encuesta de autodiagnóstico para actualizar sus compromisos, el gremio entregó su plan de acción en materia de género para 2022. Así nació el Seto IPG 2021-2022, que reconocerá a aquellas empresas adheridas a la IPG que se encuentran trabajando en sus planes de acción después de haber recibido su reporte de la encuesta.

Otra iniciativa clave para el aumento de la participación femenina en la industria es el programa Energía + Mujer, impulsado por el Gobierno, ya que éste dio paso al diseño e implementación de un "Plan Público-Privado" -de carácter voluntario- junto con la industria energética chilena y su cadena de suministro, con miras a resolver -a partir de un trabajo sistemático- las barreras y brechas de género que permitan incorporar más talento femenino al sector, pues sólo un 23% de mujeres forman parte de él a nivel nacional.

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

> Grupo Saesa

## Grupo Saesa

### Con la mirada puesta en aumentar la participación de mujeres en la Industria Eléctrica

Cuenta con 2 mujeres en el directorio y 8 mujeres en posiciones ejecutivas 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 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.



Foto: Grupo Saesa

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

## En el hogar y ofi Las re el uso

El cambio climático principales preocup de todas las perso uso de agua. Por J



Ahorar en importante dinero, manejar de recurso hídrico, en mélica que vive nuestro que se vuelve releva acerca de nuestras arlar por un desarrollo "El agua que consume, procesos o el mal abastecimiento. Cpropio impacto en agua que sacamos la estamos quitando bosques nativos

Toda persona agua es un en la sociedad cuidado

Ag

A

P

C

S

S

id,

e-

ue

de

da

si-

tu-

el

on

lu-

le

in