



Especiales laSegunda

Great Place To Work®

Jueves 5 de septiembre 2024

“La presencia y contribución de las mujeres en la fuerza laboral es indispensable para el desarrollo económico del país”



Tras la publicación de la cuarta versión de la lista “Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres 2024”, José Antonio Yazigi, director de Great Place To Work®, afirma que la evidencia demuestra que existe una fuerte conexión entre los entornos laborales diversos e inclusivos y el éxito empresarial.

— La incorporación de mujeres en las organizaciones parece estar tomando fuerza. Según datos del Banco Interamericano de Desarrollo, en Chile la participación laboral femenina logró recuperarse a los niveles prepandemia, alcanzando 52,6% a fines de 2023. ¿Cómo han visto reflejado este dato en las organizaciones?

—Desde que iniciamos la publicación de esta lista, los datos nos han mostrado cómo en los mejores lugares para trabajar la incorporación de mujeres ha aumentado. Este avance refleja tanto cambios sociales como una mayor conciencia de las organizaciones sobre la importancia de la equidad de género. Este año, en particular, hemos visto que cuando se aplican políticas y prácticas destinadas a mejorar la representación de mujeres, sea en puestos de liderazgo o a todo nivel, la organización avanza hacia la equidad.

—¿Qué tipo de políticas y prácticas han observado específicamente dirigidas a aumentar la participación femenina en las organizaciones?

— La adopción de políticas de trabajo flexible y programas de formación en equidad de género han sido clave para la integración y permanencia de las mujeres en el entorno laboral.

El trabajo flexible juega un papel crucial en la promoción de la participación femenina, ya que permite un mejor balance entre las responsabilidades laborales y personales, lo que facilita que las mujeres se mantengan en sus lugares de trabajo. Asimismo, la flexibilidad es una estrategia altamente efectiva para retener talento femenino, ya que las mujeres prefieren emplearse en organizaciones que les permiten gestionar su tiempo y les ofrecen jornadas de trabajo que se ajustan a sus necesidades.

Por otro lado, los programas de formación en equidad de género, dirigidos a sensibilizar sobre las barreras culturales y los sesgos inconscientes que limitan la plena participación de las mujeres en el entorno laboral, contribuyen a reducir comportamientos y



José Antonio Yazigi, director de Great Place To Work®.

actitudes discriminatorias, fomentando un ambiente más inclusivo.

Lo interesante es que, al desarrollar este tipo de programas, todos nos beneficiamos, no solo las mujeres, ya que entregan herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar y superar los desafíos que tanto hombres como mujeres encuentran en su trayectoria profesional.

— Se han publicado más estudios a nivel mundial planteando que las organizaciones más avanzadas

en diversidad e inclusión superan a las demás en rentabilidad. ¿Cómo han recibido estos hallazgos?

— Desde los inicios en Great Place To Work® no solo hemos respaldado esta idea, sino que también la hemos investigado en profundidad. La evidencia nos demuestra que existe una fuerte conexión entre los entornos laborales diversos e inclusivos y el éxito empresarial.

Estas organizaciones no solo reportan mayor rentabilidad, sino que también muestran una mayor capacidad de adaptación y resiliencia en tiempos de crisis. Además, están más preparadas para navegar por las complejidades del mercado global, anticiparse a cambios y responder con agilidad y eficacia a las demandas de su ecosistema.

La relevancia de este tema es tal que, desde el punto de vista de los inversionistas, hemos notado que aspectos como la preocupación por el medio ambiente, la gobernanza y lo social, donde justamente aparece la equidad de género, responden a que son inversionistas responsables.

En el panorama global actual, los estudios que enfatizan cómo la participación y contribución femenina en el ámbito laboral impulsa el éxito de los negocios, confirman que la idea que

hemos apoyado durante más de treinta años ha sido acertada.

— ¿En qué aspectos las organizaciones tienen que poner énfasis en los próximos años para alcanzar los beneficios que trae la equidad de género?

— Es crucial acelerar este proceso, para aumentar significativamente la incorporación de mujeres en todos los sectores e industrias del país, tarea en la cual los hombres tenemos una responsabilidad ineludible. No se trata solo de llenar cuotas o de hacer ajustes cosméticos; se trata de un cambio necesario que puede transformar nuestra economía y nuestra sociedad.

El crecimiento sostenible de nuestro país también está intrínsecamente ligado a la incorporación de mujeres en el mundo laboral. La economía global enfrenta retos cada vez más complejos, y la competitividad a nivel internacional nos desafía a convocar y potenciar a todos los talentos disponibles. Al garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de contribuir con sus talentos y perspectivas, estamos invirtiendo en un futuro más innovador, próspero y justo para todos. La inclusión de mujeres no es solo una cuestión de justicia social, sino una decisión estratégica para el éxito de los negocios”.

Categoría hasta 250

- 1 Stryker
- 2 PREVIRED
- 3 Belltech
- 4 Generadora Metropolitana
- 5 VMICA
- 6 sbpay
- 7 CrossNet
- 8 Beiersdorf
- 9 HP INC
- 10 Medismart.live

Categoría de 251 a 1.000

- 1 Eurofarma
- 2 Lipigas
- 3 Banco Central de Chile
- 4 AES Chile
- 5 Colbún
- 6 Esvay y Aguas del Valle
- 7 AFC Chile
- 8 DHL Express
- 9 Ultramar Agencia Marítima
- 10 BNP Paribas Cardif

Categoría más de 1.000

- 1 Parque del Recuerdo
- 2 Caja Los Andes
- 3 BancoEstado y Filiales
- 4 Itaú Chile
- 5 Cencosud Scotiabank
- 6 Achs
- 7 Deloitte
- 8 Accor
- 9 Metlife Chile
- 10 Salfa



Especiales laSegunda

Great Place To Work®

Jueves 5 de septiembre 2024

Grupo de organizaciones más de 1.000

1



Sergio Cortés,
gerente general Parque del Recuerdo.

Son diversos los ámbitos en los que la participación femenina ha impactado positivamente. El promover espacios e instancias de trabajo más diversas nos ha permitido contar con una cultura dinámica y flexible. Gracias a la participación de mujeres en puestos de liderazgo, hemos impulsado políticas y prácticas que fomentan la igualdad de oportunidades, además de acciones que promueven la corresponsabilidad familiar y el equilibrio entre la vida laboral y personal como horarios flexibles, trabajo remoto, permiso parental y retorno paulatino del postnatal. Además, la presencia de mujeres en cargos tradicionalmente masculinos ha impulsado estilos de liderazgo transformacionales, capaces de inspirar y motivar a los equipos. Un ejemplo de ello es la participación de mujeres liderando planes estratégicos y desarrollando soluciones innovadoras a los desafíos que enfrentamos día a día.

2



Mabel Osses,
gerente general corporativa interina Caja Los Andes.

En Caja Los Andes, la equidad de género es parte integral de nuestra estrategia organizacional y una responsabilidad prioritaria de nuestro liderazgo. Estamos convencidos que, gracias a su talento y más allá de cumplir cuotas, nuestras mujeres líderes impulsan día a día nuevas y mejores formas de hacer las cosas. Hace diez años, implementamos el área de Diversidad e Inclusión, que busca promover espacios de paridad de género y libres de sesgos. Así, hemos logrado establecer una cultura diversa, inclusiva y ágil, con una mirada transversal que ha permitido no solo empoderar a nuestras líderes, sino que también fomentar un buen clima laboral con iniciativas que permitan mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, priorizar la conciliación laboral y personal, favoreciendo su tiempo de descanso y para otras actividades.

3



Óscar González,
gerente general ejecutivo BancoEstado y Filiales.

El empoderamiento económico de la mujer no es solo positivo para el desarrollo integral de los países, sino que también es un buen negocio. Diversos estudios señalan que las organizaciones donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran una mayor eficacia organizacional. BancoEstado, único banco público de Chile, está comprometido transversalmente con la Igualdad de Género y el empoderamiento femenino en todas sus dimensiones, no solo de nuestras clientas actuales y potenciales, sino también de cada una de nuestras trabajadoras. Además, nuestro mensaje no solo convoca a las mujeres, también a los hombres, ya que todas y todos podemos aportar a la igualdad de género, entendiendo que los beneficios de una mayor equidad tienen impacto positivo en la sociedad en su conjunto, que vele por el respeto irrestricto a los derechos humanos de niñas y mujeres.

Grupo de organizaciones de 251 a 1.000

1



Marcela Sabaini,
gerente general Eurofarma Chile.

Las mujeres líderes han influido significativamente en varios ámbitos de la cultura organizacional, promoviendo cambios positivos y aportando perspectivas valiosas. Desde el impulso a la Diversidad e Inclusión, Flexibilidad Laboral y Balance Vida-Trabajo, desarrollo del talento, Ética y Responsabilidad Social hasta la Innovación y Creatividad. La influencia de las mujeres líderes en la cultura organizacional es profunda y multifacética y su contribución continúa siendo vital para la evolución positiva de las compañías. Su capacidad para aportar perspectivas únicas y liderar con empatía y visión ha sido y continúa siendo vital para la evolución positiva y sostenible de las compañías en un mundo empresarial en constante cambio.

2



Ángel Mafucci,
gerente general Lipigas.

Para nuestra empresa impactar positivamente en las comunidades de las cuales somos parte es fundamental, ya sea a través de nuestra actividad principal que es la comercialización de gas como así también a través de acciones complementarias vinculadas a nuestros valores y principios que movilizan nuestro actuar. Así, buscamos mayores oportunidades a mujeres de distintas zonas del país para que alcancen la autonomía económica, puedan desarrollarse en nuevos espacios laborales y sociales, desplegando su potencial para mejorar su calidad de vida. Tenemos una trayectoria de fomento al liderazgo femenino al interior de la compañía, con aprendizajes y capacidad suficiente para traspasar fuera de los límites de nuestra organización.

3



Rosanna Costa,
presidenta Banco Central de Chile.

El liderazgo femenino enriquece a las organizaciones, diversificando perspectivas y fortaleciendo el análisis estratégico. Este enfoque conduce a soluciones más creativas e inclusivas frente a los desafíos actuales. Las mujeres en altos cargos no solo inspiran a otras, sino que demuestran la posibilidad de equilibrar con éxito la vida profesional y personal. Su presencia en puestos directivos sirve como modelo para las generaciones venideras. El nombramiento de mujeres en posiciones clave del Banco Central ejemplifica este progreso, reafirmando nuestro firme compromiso con la diversidad en el liderazgo.



Especiales laSegunda

Great Place To Work®

Jueves 5 de septiembre 2024

Grupo de organizaciones hasta 250

1



2



3





Pedro Ramazzotti,
vice president Latam /
general manager Chile
Stryker.

Las mujeres de Stryker en Chile han influido en todo ámbito de la cultura organizacional. Hoy, el 50% de líderes son mujeres y ellas han sido una pieza clave en la definición de quienes somos y cómo hacemos las cosas. En nuestra cultura, tanto hombres como mujeres marcan la pauta y se acoplan para contar con ambientes seguros, sanos y que potencien el desarrollo individual y colectivo. Nuestro propósito como compañía está orientado a clientes y pacientes y contar con equipos diversos nos permite entenderlos y brindarles lo que necesiten. En Stryker se destacan y valoran las diferentes fortalezas y estas se complementan para lograr resultados extraordinarios. Sin la perspectiva de las mujeres esto no sería posible y por eso somos intencionales en asegurar que logren desarrollar sus potencialidades en un ambiente que cuente con seguridad psicológica y balance de vida personal y laboral.



Esteban Segura,
gerente general
PREVIRED.

El liderazgo femenino permite promover un futuro más equitativo, con una mirada integral donde confluyen diversas perspectivas, fomentando por ejemplo la equidad de género y una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Dado nuestro propósito de aportar al desarrollo de una mejor Seguridad Social, creemos que es fundamental tener una cultura sólida en términos de equidad, inclusión y no discriminación y actuar en consistencia con esto, lo que se traduce en oportunidades reales y concretas donde nuestras colaboradoras puedan desplegar sus habilidades y tomar roles de liderazgo, pero no desde la "cuota" o la discriminación positiva, sino desde la convicción de que el talento y el mérito es lo que realmente importa y no es exclusivo de un género, raza, nacionalidad o estrato social.



Michael Everard,
CEO Belltech.

Las mujeres líderes en Belltech implementan políticas inclusivas que promueven la equidad de género y el empoderamiento femenino, tanto dentro como fuera de la empresa. A través de BellWomen, una iniciativa desarrollada por mujeres de Belltech, se fomenta el desarrollo profesional con charlas e iniciativas sobre equidad e inclusión, extendiéndolas a toda la organización. Además, un pilar de nuestra estrategia de Sostenibilidad es la Innovación Inclusiva, que se enfoca en acercar la educación de calidad a sectores vulnerables, aumentando la inclusión digital. Invitamos a estudiantes a realizar sus prácticas en Belltech, con un 50% de mujeres entre los practicantes. La diversidad y las perspectivas aportadas por las mujeres líderes fomentan la innovación y mejoran la competitividad de la empresa, contribuyendo al crecimiento empresarial y beneficiando a la comunidad en general.

Itaú avanza al 4º lugar en el GPTW Mujeres

El banco subió dos lugares respecto de 2023, dando cuenta de que la diversidad e inclusión son parte de su cultura corporativa. Esto refleja el por qué fueron el primer banco privado en firmar los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres.

Como una ruta de "progreso y no perfección" definió el gerente general de Itaú, Gabriel Moura, el camino trazado por el banco para ser el mejor lugar de trabajo para sus "itubers". Este enfoque resalta la importancia de lograr avances continuos, aceptando las brechas existentes, pero siempre con la vista en los desafíos de largo plazo y en las personas.

La "Cultura itubers" del banco, explica Marcela Jiménez, gerente corporativo de Personas y Sustentabilidad de Itaú, busca crear un entorno laboral diverso, seguro y equitativo, valores que son fundamentales en Itaú. Actualmente, el 51,6% de los colaboradores son mujeres, y el banco se ha comprometido a incluir al menos una mujer en cada terna final de los procesos de selección para roles de liderazgo. Además, Itaú

tiene la meta de alcanzar un 45% de mujeres en posiciones de liderazgo para 2025.

Este compromiso con la equidad de género llevó a Itaú a ser el primer banco privado en firmar los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres.

BENEFICIOS

Itaú tiene una serie de beneficios para sus colaboradoras, entre ellos, un aumento en las prestaciones para tratamientos de fertilidad, reembolsos por congelamiento de óvulos, y más días de postnatal masculino para fomentar la corresponsabilidad parental.

En formación, Itaú lanzó la incubadora "Women in Finance" (WIF), programa de liderazgo para mujeres con potencial, pero sin experiencia en posiciones de liderazgo; mantuvo el progra-



Marcela Jiménez, gerente corporativo de Personas y Sustentabilidad de Itaú.

ma "Itu Emprendimiento Mujer", que potencia las habilidades emprendedoras de familiares de colaboradores, y ha implementado la iniciativa "Up-skilling mujer", que ofrece financiamiento y cupos preferentes para estudios en áreas STEM.

Asimismo, su modelo de trabajo flexible facilita la conciliación de la vida personal y laboral, con una jornada semanal de 40 horas desde 2022. Además, Itaú ofrece beneficios relacionados con el cuidado del sueño, cáncer de mama, ergonomía y seguridad en el trabajo, así como seguros de salud y vida, y programas de orientación psicológica, legal, social y nutricional.

La comunidad iElla, liderada por 40 facilitadoras, es un espacio dedicado al empoderamiento femenino, con mentorías y talleres que apoyan el desarrollo profesional y personal de 450 mujeres.