



Premios Impulsa 2024: siete empresas son reconocidas en avances en enfoque de género

En el marco de la celebración de los Premios Impulsa 2024, Francisca Jünemann, presidenta de la Fundación ChileMujeres, y Joaquín Pérez, socio de Asuntos Corporativos de PwC, explicaron cómo las organizaciones han evolucionado con respecto a la incorporación femenina en los diferentes cargos profesionales y cuáles son los beneficios de la diversidad de género.

PAULINA REYES

Este jueves se realizó una nueva edición de los Premios Impulsa 2024, un reconocimiento entregado por Fundación ChileMujeres, PwC Chile y LT Pulso, que destaca a las empresas con los mejores indicadores en inclusión de talento femenino. Sus organizadores destaca la transparencia del proceso, que se basa en indicadores objetivos que permiten observar cómo la incorporación de mujeres en altos cargos es una tendencia que se está consolidando.

El premio se basa en tres criterios. Transparencia, que se mide con las Normas de Carácter General N°386 y N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF); liderazgo, visibilizando a empresas con más de 500 personas con indicadores en liderazgos; y sectorización, distinguiendo siete diferentes rubros en tres niveles de participación: contratación de mujeres sobre el total de personas, en alta gerencia y directorio.

Las empresas ganadoras según el rubro fueron en Utilities, Aguas Antofagasta; Commodities, Empresas CMPC; Bancas, Instituciones Financieras y Seguros, Cuprum; Consumo, Hortifrut; Industrial, Construcción e Inmobiliario, Inmobiliaria Paz; Retail, SMU S.A.; Transporte y Teleco-

municaciones, TVN.

INFORMACIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA

En relación al levantamiento de datos que identificaron a las empresas ganadoras, Francisca Jünemann, directora ejecutiva de ChileMujeres, sostuvo que "es el primer premio en Chile en base a información pública de indicadores de género que empresas reportan al regulador de la CMF".

Aseguró también que una de las principales estrategias en la medición de los tres indicadores es el porcentaje que se le atribuye cada año. Si bien el año pasado el peso en la contratación femenina del total de personal era el con mayor porcentaje, en 2025 hay un mayor enfoque en la gerencia. "Todos los años vamos midiendo de forma distinta los indicadores, y este año se dividió en gerencia 50%, directoras 25% y contratadas 25%, con el propósito de evitar que se repitan las mismas empresas ganadoras en los diferentes niveles", explicó. "Siempre se repiten las mismas empresas cuando los indicadores están estáticos. Entonces, si les vamos dando pesos distintos, vemos movimiento en las empresas", concluyó Jünemann.

Joaquín Pérez, socio de Asuntos Corporativos de PwC, aseguró que lo que diferencia

este premio de otros es la transparencia. "En base a información pública escaneamos todas las empresas para ver cuáles son las mejores posicionadas". Entre ellas, destacó que son muchas las que constantemente se encuentran en un alto rango, dando evidencia de una señal positiva en las compañías y del premio en sí.

IMPACTO Y RECONOCIMIENTO

Las empresas premiadas no solo reciben reconocimiento, sino que también se posicionan como líderes en el avance hacia la equidad laboral. En esa línea, Francisca Jünemann, destacó que "lo más relevante de estos premios es que las empresas ganadoras muestran cifras significativamente superiores al promedio de su rubro, lo que pone en evidencia el esfuerzo constante por mejorar la inclusión de las mujeres en cargos clave". Además, firmó que, aunque no se puede medir el impacto del premio en la inserción laboral femenina, el reconocimiento en la empresa ayuda a generar un impulso a las demás compañías, sintiendo un compromiso creciente con la equidad de género y las políticas laborales.

Por otro lado, Joaquín Pérez manifestó que el objetivo de estos premios es claro: "El foco

del premio es potenciar, a través de la transparencia, aquellas empresas que lo están haciendo bien". En ese sentido, indicó también que el reconocimiento genera un círculo virtuoso aspiracional, que se potencia al resto. "Es una evaluación objetiva de las compañías chilenas y cómo van con sus políticas de diversidad", agregó.

EMPRESAS DIVERSAS

Pérez subrayó el valor que aporta la diversidad de género en la toma de decisiones empresariales. Al respecto, aseguró que "la diversidad potencia a las empresas" y que, con el tiempo, se ha ido creando una mayor conciencia en torno a la necesidad de incorporar talento femenino en roles de liderazgo. "Cada vez vemos más liderazgo femenino, con nombres que ya tienen un peso significativo en la industria, destacando que la inclusión de mujeres en altos cargos es una tendencia que se está consolidando". Además, señaló que las empresas que han sido reconocidas a lo largo de los años han creado un "círculo virtuoso", donde la competitividad se ve reforzada por la incorporación de talento diverso.

Jünemann, por su parte, sostuvo que la clave está en que el principal órgano del gobierno corporativo, que es el directorio, tenga diversidad en su equipo, aportando una riqueza de visiones y para el negocio mismo. "Mi consejo para lograr esa diversidad, comenzando por la de género, es que las empresas no busquen lo mismo que un hombre en mujeres, ni la misma trayectoria, ni las mismas profesiones, porque tenemos brechas de bases muy profundas en nuestro mercado laboral, que no equivalen al mismo desarrollo. No tienen que buscar más de lo mismo en mujeres, sino que trayectorias, experiencias y profesiones diferentes que enriquezcan la visión, la experiencia y la trayectoria de los hombres que están en la mesa del directorio", recomendó.

DESAFÍOS A FUTURO

Uno de los grandes desafíos que tienen las mujeres en la inserción al mundo laboral, según Jünemann, es el marco legislativo en torno a la igualdad de género. Mencionó que las leyes actuales, como la ley de sala cuna, siguen siendo un obstáculo para la contratación de mujeres, especialmente para las microempresas. La presidenta de ChileMujeres hizo un llamado urgente a la reforma de estas normativas, ya que, según ella, no es justo que los costos asociados a la maternidad recaigan únicamente sobre las mujeres.

Joaquín Pérez, en tanto, destacó que las empresas que participan en los Premios Impulsa ya están mostrando el camino. "El foco del premio es justamente premiar a aquellas empresas que están haciendo un esfuerzo significativo por fomentar la igualdad de género, a través de la transparencia y la objetividad en sus prácticas", señaló. Sin embargo, aseguró también que aún hay mucho trabajo por avanzar, y que la captación del talento femenino es un verdadero desafío para las empresas. ●