



10 mujeres líderes en el camino de Chile hacia la sostenibilidad

Desde el gobierno hasta el mundo privado, estas mujeres están empujando la transformación hacia un futuro más sostenible, impulsando los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y redefiniendo el impacto social y ambiental tanto en el país como en sus entornos laborales.

La Agenda 2030 de la ONU y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propone a los países y sus sociedades una hoja de ruta para lograr un progreso sostenible que no deje a nadie atrás. Entre esos objetivos, lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres forma parte integral.

PAULINA REYES Y
BÁRBARA PEZO

Según las cifras del reciente estudio "VI Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile", en las 500 organizaciones más grandes del país, el 39,6% de su fuerza laboral corresponde a mujeres. Pero esta cifra disminuye a medida que se incrementa el nivel de responsabilidad dentro de estas organizaciones. Por ejemplo, el 25,6% de las gerencias de primera línea son ocupadas por mujeres, cifra que baja al 22,1% en el caso de las mujeres en los directorios. Y más aún: el 36,4% de los directorios de estas grandes compañías están constituidos solo por hombres.

Este 8 de marzo, en que se conmemora el Día Internacional de la Mujer, destacamos 10 liderazgos femeninos que están empujando la transformación de Chile hacia un desarrollo sostenible.

Según estas diez mujeres expertas, se requieren nuevas políticas públicas urgentes, como ley de sala cuna, mayor representación femenina en cargos de poder y cambios culturales corporativos para seguir forjando un país resiliente, capaz de satis-

facer las necesidades del presente, sin comprometer a las futuras generaciones.

Maisa Rojas, ministra de Medio Ambiente

"Los efectos del cambio climático son una amenaza que impacta de manera desigual dependiendo de la situación de vulnerabilidad de las personas, y esa vulnerabilidad tiene cara de mujer en muchos países, especialmente en América Latina. Las mujeres dependen más de los recursos naturales y, como culturalmente hemos sido formadas para el cuidado, muchas veces deben asumir una responsabilidad –tal vez desproporcionada– como encargadas de asegurar el suministro de comida, agua y sustento. Por otra parte, tienen menos acceso a instrumentos financieros y a la propiedad de la tierra, pese a que muchas veces son ellas quienes la trabajan. El desafío es lograr que esa lógica de cuidado pase también a la esfera pública de las decisiones, donde sabemos que tradicionalmente han estado los hombres. Una podría pensar que tanto la crisis climática, la pérdida de biodiversidad y la contaminación se tratan de una crisis de falta de cuidado. Entonces, eso lo resolveremos creando una sociedad que en conjunto asuma el cuidado del medioambiente. Tomando en cuenta que las mujeres y las niñas soportan la mayor carga de los efectos de esta



crisis, también es esencial que tengan un espacio para liderar y dirigir el cambio en la búsqueda de soluciones, de la mitigación y la adaptación climática".

Margarita Ducci, directora ejecutiva de Pacto Global

"La participación plena y efectiva de las mujeres en posiciones de liderazgo es fundamental para alcanzar los ODS y construir un futuro sostenible. Las mujeres aportamos perspectivas y habilidades únicas que son esenciales para abordar los desafíos de la sostenibilidad. Es fundamental generar espacios donde más mujeres puedan liderar e influir en las decisiones ambientales y empresariales en todo el mundo a través de programas de mentoría y capacitaciones que desarrollen sus habilidades. Más aún, cuando nuestra visión de mujer es única, pero lo más importante, es que es un complemento al mundo masculino. En este sentido, con mirada de mujer puedo mencionar tres pilares fundamentales: el acceso a fondos de inversión y líneas de crédito que prioricen proyectos liderados por mujeres; espacios intersectoriales donde las mujeres puedan compartir conocimientos, visibilizar su trabajo y generar sinergias, y la incorporación de estrategias corporativas que incluyan la diversidad e inclusión como ejes de desarrollo sostenible".



Pamela Méndez, socia líder de Servicios de Cambio Climático y Sostenibilidad de EY

"Nuestro rol radica en liderar transformaciones a largo plazo, para ello, la transformación debe nacer desde una visión integral de los negocios y toda la cadena de valor. Esto significa liderar con valor y coraje dentro de una organización. En este sentido, creo que el liderazgo femenino tiene esa capacidad. Para asegurar que más mujeres ocupen roles claves, creo que el camino correcto es, por una lado, fomentar desde los marcos reguladores que esta paridad se produzca. Ejemplo de ello son las indicaciones de la CMF con la actualización de la NCG 461 (existencia de políticas en materia de cuotas de género en los directorios, apoyando el proceso de elección de directores de ambos sexos por parte de los accionistas). Del mismo modo, que las propias organizaciones implementen programas para la inclusión femenina en la alta dirección, promoviendo carreras, otorgando los incentivos



y espacios necesarios”.

Solange Berstein, presidenta de la Comisión para el Mercado Financiero

“Existen múltiples estudios a nivel global que demuestran cómo las barreras de género en los distintos países han afectado el desarrollo profesional de las mujeres, lo que redundó en economías que no alcanzan su potencial. En un contexto como el actual –de bajo crecimiento– esto no es baladí, ya que las mujeres pueden impulsar las economías hoy. El Banco Mundial, en su informe Women, Business and the Law, estima que el PIB mundial podría aumentar en un 20% si las mujeres se incorporaran plenamente a la fuerza laboral, en tanto que, cerrar la brecha de género básicamente puede duplicar el crecimiento global en una década. ¿Y cuáles son las barreras que se levantan? Los estereotipos de género, sesgos inconscientes de género, sesgos de contratación y la falta de modelos femeninos”.



Verónica Pinilla, gerenta de Asuntos Públicos y Sostenibilidad en BancoEstado

“En los últimos años, la participación de mujeres en espacios de liderazgo ha impulsado prácticas más transparentes, la adopción de criterios ESG y el financiamiento con impacto real. En BancoEstado, por ejemplo, el porcentaje de mujeres en jefaturas ha crecido de un 37,39% en 2020 a un 40,24% en 2024, mientras que en la planta ejecutiva el avance ha sido aún más significativo, pasando de 25,14% a 33,94, en el mismo periodo. Estas cifras reflejan una transformación estructural que no solo abre espacios, sino que redefine la forma en que se toman decisiones estratégicas. Pero, los desafíos persisten. Para lograr un cambio estructural, no basta con la presencia femenina en las organizaciones; necesitamos que las estructuras evolucionen para garantizar que este liderazgo transforme las decisiones estratégicas y redefina el éxito empresarial”.



Katherine Ferrada, gerenta de Medio Ambiente para Chile en Anglo American

“En los últimos años, hemos visto que los liderazgos requeridos para conducir empresas, organizaciones y distintos grupos están enfocados en incorporar habilidades tales como liderar desde la empatía, propiciar la



cohesión, trabajo en equipo y escucha activa, entre otras características, que hoy son llamadas *power skills* y que por años fueron parte de la barrera de sesgo hacia las mujeres, por ser consideradas ‘habilidades blandas’. Claramente, el panorama hoy ha cambiado, vemos a mujeres liderando áreas claves de la ecología, mucho más allá de la minería. Movimientos ambientalistas, emprendimientos, ONG, asociaciones gremiales, entre muchos otros grupos, son liderados por mujeres desde la resiliencia, insistencia y colaboración, teniendo como base la vocación, el profesionalismo, la preparación y los conocimientos”.

María Teresa Vial, presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago

“El avance de la participación femenina en el mundo empresarial es clave para el crecimiento económico sostenible y el desarrollo del país. Diversos estudios han demostrado que la participación femenina en el mercado laboral impulsa la productividad, la innovación y con ellos la economía. Las mujeres tienden a robustecer la toma de decisiones, aportando nuevas perspectivas y modelos de gestión más inclusivos y sostenibles. En términos de sostenibilidad, el acceso de las mujeres al emprendimiento formal favorece la reducción de brechas económicas y fomenta modelos de negocios más responsables social y ambientalmente. Sin embargo, la alta tasa de informalidad laboral en mujeres sigue siendo un desafío, lo que impide que muchas puedan fortalecer sus negocios. Para potenciar este impacto, es necesario fomentar políticas que faciliten el acceso a oportunidades laborales formales. Por ejemplo, la promoción de una ley de sala cuna universal con financiamiento estatal es una deuda pendiente que podría facilitar la inserción laboral femenina, contribuyendo a reducir las desigualdades de género”.



Francisca Cortés Solari, presidenta ejecutiva de FCS y “Guardiana de la Naturaleza” (Patrons of Nature) de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza IUCN

“Me encantaría pensar que avanzamos hacia un 2025 más sostenible, pero lo dudo. Al menos, todos los indicadores revelan que estamos lejos de cumplir las metas de conservación



de biodiversidad, cambio climático y contaminación. La crisis ya está. En ese contexto, se requieren nuevas formas de liderazgo, con mayor integración de las partes y con nuevas miradas. Y sin duda que los liderazgos femeninos son esenciales, porque es imposible llegar a conclusiones correctas sin una representatividad adecuada, más aún en este cambio de paradigma. Se requiere entrar en una dinámica de colaboración, y pienso que las mujeres son claves en eso, ya que aportan un enfoque diferente y complementario al del hombre. Tanto a nivel empresarial como ambiental, espero que las mujeres puedan ir ocupando los mismos espacios que los hombres, por el bien del propósito. No hay duda que la unión hace la fuerza”.

Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de la Fundación ChileMujeres

“Sala cuna es la iniciativa sostenible con más impacto directo en la equidad de género y que hay que potenciar este año. Ya se despachó la reforma previsional y ahora no hay reforma más necesaria en un país con una ley que entrega el derecho sólo a las madres, asociando el costo a su contratación y creando el techo de la mujer número 19, porque desde la número 20 contratada, la empresa debe tener o pagar sala cuna. El derecho debe ser para todas las madres y padres, para luego ampliarlo en una segunda etapa a nivel de jardín infantil. Sobre el 90% de los hombres y de las mujeres considera que el gobierno debe priorizar el proyecto de ley de sala cuna para madres y padres para apoyar el empleo formal femenino y la natalidad, según la encuesta Inclusión y Equidad Laboral de Descifra y ChileMujeres para este SM. Las personas lo tienen claro”.



Fernanda Valdés, gerenta de Personas de Copec

“Para asegurar que más mujeres ocupen roles clave en la transición energética, es esencial desarrollar ambientes libres de discriminación, donde realmente podamos asegurar igualdad de oportunidades, apalancada en buenas políticas que den facilidades de desarrollo, formación y conciliación. En resumen, fomentar y desarrollar ambientes laborales inclusivos y equilibrados, donde se puedan alcanzar los objetivos de negocio productivamente de la mano de una organización que se desarrolla, es reconozca y tiene balance”.

