



Columna

Valentina Abalo  
Gerenta de Inclusión en Fluor Chile



## Diversidad, equidad y conciliación

Desde hace años, en Chile, las empresas se han visto en una carrera por obtener la mayor cantidad de sellos y certificaciones existentes. Tal es el caso de los muy conocidos criterios ESG o ASG que surgieron como una respuesta ante necesidades ambientales, sociales y de gobernanza de la sociedad actual, pero, dada su importancia, fueron escalando hasta estar

**“La flexibilidad horaria, teletrabajo o modalidad híbrida, son opciones que potencian el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar”.**

de esto ha sido que, incluso, se han creado leyes o se han implementado cambios regulatorios en pos de este avance.

Uno de esos casos es la norma chilena de implementación voluntaria NCh3262:2021, en la que Fluor ya se encuentra certificada. Justamente esta disposición valida gran parte de las acciones que comenzamos desde 2018 como muestra del compromiso asumido con la promoción de oportunidades y el desarrollo tanto profesional como personal sin ningún tipo de discrimi-

nación. Asimismo, se da la importancia que merece el equilibrio entre el bienestar propio, familiar y laboral, tres áreas claves en la vida de cada persona, y finalmente prestando atención a los requerimientos de los nuevos talentos.

El verdadero desafío no es ganar un sello, el reto es dar continuidad al trabajo permanente de impulsar un espacio laboral donde la diversidad de edad, de cultura, de lenguaje y todas aquellas características que nos distinguen sean en realidad un aporte de valor en beneficio de la sociedad, de las organizaciones y de la industria minera.

Acciones como el lenguaje inclusivo, la eliminación de estereotipos, el respeto ante las diferencias, la promoción de los derechos parentales, la sensibilización hacia materias de acoso, brecha salarial y desarrollo de carrera imparcial, son solo algunos de los pasos que hemos transitado, sentando las bases de un mañana más justo y equitativo para todas y todos.

La flexibilidad horaria, teletrabajo o modalidad híbrida, son opciones que potencian el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar mientras favorecen el desarrollo del talento; establecer canales de comunicación abierta y estar dispuestos a escuchar nuevas ideas; impulsar programas de jóvenes talentos, considerando todas las entidades académicas del país, que contribuyan a derribar barreras históricas de desigualdad, y optimizar la estructura salarial sin generar discriminación, son instancias completamente viables para eliminar las brechas de género.

Soy una convencida de que yendo más allá de las certificaciones y estableciendo estos parámetros como referencia, generaremos conciencia y resultados de manera natural.