

[HACIA UNA NUEVA CULTURA]

Corresponsabilidad y equidad: *cómo avanzan las empresas del mañana*

La inclusión de la perspectiva de género no solo está beneficiando a las mujeres, sino también fortaleciendo a los equipos. Además, propiciar un liderazgo más diverso y empático resulta positivo para toda la organización.

Por: Fabiola Romo Pino

En Chile, diversas organizaciones han estado trabajando para fortalecer su modelo de gestión, no sólo para hacerlo más equitativo sino también para darle un sentido de corresponsabilidad en materia de cuidados. "Datos recientes indican que cerca del 40% de la dotación total en muchas empresas corresponde a mujeres, lo que refleja el aumento de la presencia femenina en comparación con años anteriores", comenta Diana Brito, CEO de Bagrou.

Sin embargo, la líder de la compañía que gestiona y centraliza información empresarial, reconoce que la participación femenina en puestos de alta responsabilidad aún es limitada. "Esto nos muestra que el desafío no solo radica en la contratación, sino también en garantizar igualdad de condiciones para el desarrollo de carrera", dice.

Por lo anterior, está convencida de que la implementación de políticas integrales como la flexibilidad horaria, los programas de formación continua y un ambiente laboral inclusivo son claves para que las mujeres puedan crecer profesionalmente. "En Bagrou hemos impulsado la incorporación de talento femenino en roles que antes eran ocupados mayoritariamente por hombres, al abrir espacios en áreas técnicas y posiciones de liderazgo", afirma Diana Brito.

En este contexto, Eva Sánchez, presidenta de la Fundación Comunidad Networking y CEO de Brújula Profesional, ha observado avances significativos en la incorporación de la perspectiva de género en las empresas, aunque aún quede mucho por hacer.

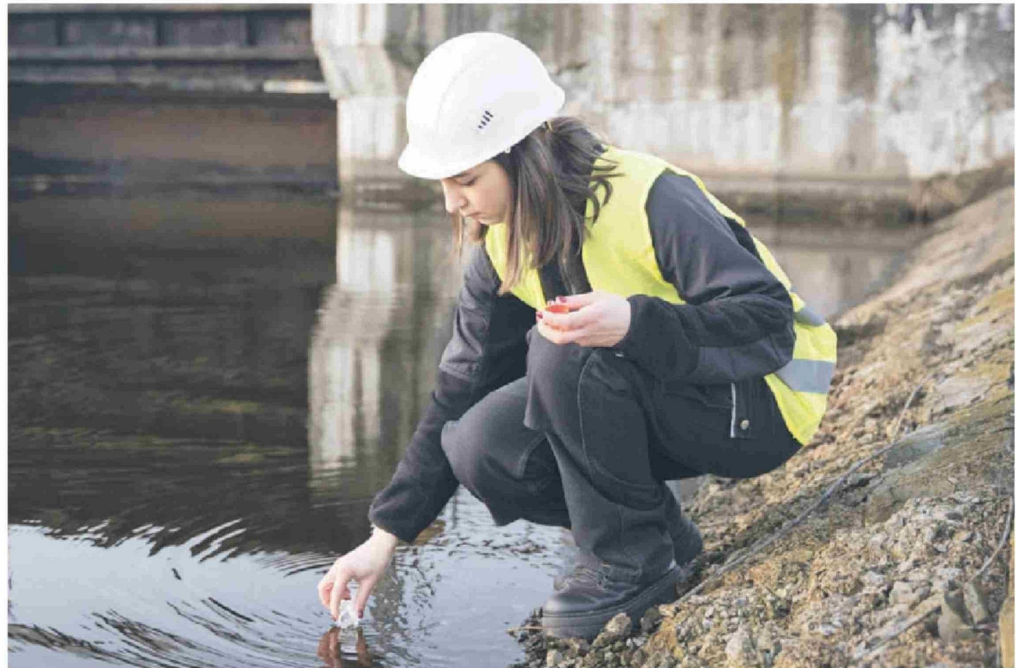
Por su parte, Andrea Corvera, subgerente de Formación y Networking del Instituto 3IE y coordinadora de la Red de Mentores 3IE-USM, valora la Ley 21.645 que entró en vigencia en 2024. "Ha sido un gran avance en la promoción de equilibrar la vida familiar, laboral y personal. Esto, porque permite a padres y madres realizar parte de su jornada laboral a distancia, si la naturaleza de su trabajo lo permite; y estar más tiempo presentes en la crianza de sus hijos menores de 14 años", detalla.

Corresponsabilidad

"Para mejorar es fundamental establecer métricas claras que evalúen el impacto de las políticas de género; y fomentar la capacitación en diversidad y corresponsabilidad, incentivando la participación de hombres en el cuidado familiar, promoviendo así una cultura de corresponsabilidad", comenta Eva Sánchez, quien forma parte de BNI Auna, grupo de networking conformado por mujeres empresarias.

"Hoy día tenemos una minería con talento femenino muy marcado en áreas donde incluso la tecnología ha acompañado la integración".

RAMÓN RADA, GERENTE DE FERROSTAAL EQUIPMENT SOLUTIONS.



Dicho enfoque, según la especialista en recursos humanos y liderazgo, no sólo promueve la igualdad de género, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, sino que también mejora el ambiente laboral y la productividad. "Las organizaciones que priorizan el bienestar de sus colaboradores, con políticas de licencia parental equitativa y horarios flexibles, crean espacios más inclusivos", sostiene.

En este ámbito, la líder de Bagrou, Diana Brito, explica que la corresponsabilidad no se reduce a un beneficio individual, pues, impacta positivamente en la cultura organizacional y en la productividad, al permitir que las personas equilibren mejor sus responsabilidades familiares y profesionales. "Asimismo, la incorporación de políticas de prevención y gestión ante casos de acoso laboral y sexual -que gran parte de las compañías chilenas han implementado- es clave para asegurar entornos de trabajo respetuosos y libres de violencia", agrega.

Por lo anterior, la ingeniera recalca que incluir la perspectiva de género no solo beneficia a las colaboradoras, sino que fortalece a todo el equipo, junto con fomentar la inno-

vación y propiciar un liderazgo más diverso y empático. "La invitación es a que las empresas asuman este cambio como una inversión de largo plazo, algo fundamental para construir el futuro sostenible que todas y todos merecemos", concluye la CEO de Bagrou.

Coincide, en este aspecto, Andrea Corvera, coordinadora de la Red de Mentores 3IE-USM: "las políticas públicas y las empresas deben seguir avanzando en la implementación de medidas de corresponsabilidad y en la creación de entornos laborales inclusivos y equitativos", enfatiza.

Los avances en minería

Según Natalia Morales, gerenta del Consejo de Competencias Mineras de Alianza CCM-Eleva, la minería chilena alcanzó un 21,8% de participación femenina en 2024, superando la meta establecida en la Política Nacional Minera para 2030. "El crecimiento logrado se ha mantenido, lo cual es clave para lograr una industria minera diversa e inclusiva", afirma.

En tanto, Ramón Rada, gerente de Ferrostaal Equipment Solutions y presidente de la Comisión de Innovación del IIMCh, explica que la industria ha cambiado. "Antiguamente se creía que algún accidente podía ocurrir o que la mina crujía si entraba una mujer, se caía un planchón, o que simplemente las mujeres no tenían la fuerza que tenían los mineros para realizar sus tareas", recuerda.

Sin embargo, lo anterior es historia. Hoy tenemos una fuerza laboral femenina muy

Según Diana Brito, CEO de Bagrou, la incorporación de políticas de prevención y gestión ante casos de acoso laboral y sexual -que gran parte de las compañías chilenas han implementado es clave.

integrada, de mucho talento. "Hoy día tenemos una minería con talento femenino muy marcado en áreas donde incluso la tecnología ha acompañado la integración, ya que efectivamente toda la teleoperación, la automatización de procesos y los controles en faena facilitan la incorporación de mujeres", detalla Ramón Rada.

De hecho, el presidente de la Comisión de Innovación del IIMCh, afirma que las actividades en la industria son tan diversas, que no solo en faena se ven mujeres; ni en áreas como los policlínicos; o en los departamentos de prevención de riesgos. "Hoy día hay mucha geología, donde las mejores alumnas son geólogas. Yo mismo hice un diplomado de economía y minerales y la mejor alumna fue una mujer, que era ingeniera química", sostiene.