

EDICIÓN 2025

EDICIÓN 2025

EDICIÓN 2025

EDICIÓN 2025

#A DESIGNED BY US. FOR US. PLACE FOR US[®]



CREANDO DESDE CERO

En colaboración



talana

Índice

01.

Palabras iniciales

Página.....03

02.

Evolución de A Place For Us

Página.....09

03.

Un nuevo enfoque para la diversidad: Metodologías que generan impacto

Página.....15

I Hacerse cargo de los temas de género no es un tema de género, es de rentabilidad.

+ Vocabulario fundamental DEI

+ Género y relaciones laborales

+ Beneficios de implementar igualdad de género en las organizaciones

Página.....18



Cómo preparar en 3 pasos a tu organización para ser la nº1 de su sector en talento y rentabilidad.

Página.....31

04.

Encuesta HeR 2025

Página.....38

05.

Voces que Inspiran

Página.....51

01.

Palabras iniciales

Lo evidente y lo invisible: Desafíos del talento femenino en 2025

Bienvenidas y bienvenidos a la tercera edición de nuestro eBook, un espacio de reflexión y acción sobre la equidad de género en el ámbito laboral.

A medida que avanzamos en 2025, las brechas de género en el mercado laboral chileno siguen siendo profundas y persistentes, y los datos son claros al respecto.

Según el último Informe Global sobre Brecha de Género 2024, **cerrar la brecha de paridad de género podría tomar hasta 134 años.**

Las mujeres ganamos 27% menos que los hombres en promedio según estudio realizado por Buk, y en algunas industrias, la diferencia supera el 50%.

Según documento elaborado por el ministerio de Hacienda, Economía, **la participación de las mujeres en los directorios fue de 14,7% en 2022**, y 33% de las empresas no tiene mujeres en su primera línea de liderazgo.

Un estudio de 2021 en el Birmingham and Women's Hospital de Boston concluyó que **los hombres interrumpen más que las mujeres, quienes, además, son interrumpidas hasta un 33% más.** Este fenómeno, es conocido como manterrupting.

Según Pitchbook (2024), **startups lideradas por mujeres recibieron menos del 3% del capital de riesgo.**



Pero lo invisible pesa tanto como lo evidente. Son esas barreras que no aparecen en los informes pero que frenan el avance de las mujeres día a día:

El síndrome del impostor, según un estudio global de KPMG , afecta a **75% de las mujeres en roles de liderazgo.**

La falta de patrocinio, donde **78% de los hombres en altos cargos tienen mentores estratégicos, versus solo 38% de las mujeres.**

La penalización de la maternidad, con dinámicas organizacionales que excluyen silenciosamente a las madres.

La normalización del acoso, la exclusión en espacios de decisión y el miedo a hablar de dinero sin ser juzgadas.

Desde WHO&Co., creemos que el talento está democráticamente distribuido, pero la oportunidad no. La equidad de género no es solo un tema de justicia social, sino una **estrategia de crecimiento económico**: Si pudiésemos cerrar la brecha laboral de género, **se agregarían hasta 28 billones de dólares al PIB global en la próxima década**, según las cifras del Banco Mundial.

No podemos esperar más de un siglo para ver cambios. La inclusión debe integrarse de manera estratégica e intencionada en todas las decisiones organizacionales.

Esta tercera edición de nuestro ebook es más que un espacio de reflexión: es una **herramienta de acción**. Porque el poder no se pide, se toma.

Hoy, más que nunca, es momento de tomarlo.

Conzuelo PI

Founder de A Place For Us
Managing Partner en WHO&Co.



Casi el 50% de las empresas avanza en inclusión: ¿cómo seguir creciendo en equidad de género?

La igualdad de género en el trabajo sigue siendo una deuda pendiente en Chile.

Aunque hemos avanzado, las cifras de la encuesta HeR 2025 por Talana revelan que aún estamos lejos de cerrar la brecha. Solo el **48,8%** de las empresas en Chile cuenta con una estrategia de igualdad de género alineada con sus objetivos organizacionales. Eso significa que más de la mitad de las empresas aún no ha adoptado medidas concretas para garantizar la equidad. La pregunta es: ¿por qué? ¿Falta formación? ¿Faltan incentivos? ¿O es que aún no hemos entendido el valor estratégico que la equidad de género aporta a las organizaciones?

Este es un desafío que va más allá de la simple implementación de políticas. Es un llamado a transformar las estructuras laborales desde la raíz. No se trata solo de brindar flexibilidad laboral para las mujeres u otros beneficios, sino de generar cambios en la forma en que enfrentamos nuestros desafíos organizacionales desde una perspectiva de equidad, diversidad y corresponsabilidad.

El estudio muestra que un **48,6%** de los trabajadores percibe que sus empresas comunican y disponibilizan sus políticas de equidad de género. Sin embargo, un **32,8%** indica que dichas políticas no han sido comunicadas transversalmente, y un **18,5%** simplemente no sabe si existen. La falta de comunicación interna sigue siendo una barrera significativa para avanzar hacia la inclusión.

En términos de inclusión, el **46,8%** de las empresas han implementado medidas concretas para promover la equidad de género, pero un **36,3%** no lo ha hecho y un **16,9%** no tiene claridad sobre el tema.



La diversidad no es solo una declaración de principios; son acciones concretas en el día a día, que las organizaciones deben materializar y accionar consistentemente. Sin embargo, en muchos sectores de la economía chilena, la representación femenina sigue siendo mínima.

El problema no es solo de acceso al trabajo, sino también de permanencia y crecimiento. Aunque el **33,6%** de las empresas ha implementado estrategias para retener el talento femenino, un **42,2%** no cuenta con medidas concretas.

Es necesario avanzar hacia la implementación de políticas o prácticas tales como horario flexible, políticas salariales equitativas, beneficios de corresponsabilidad para mujeres y hombres o procesos de selección con perspectiva de género para poder generar espacios laborales más inclusivos y diversos.

Otro aspecto que la encuesta hace ver es la baja representación de mujeres en cargos de liderazgo. Un debate que se ha instalado en los últimos años y que creemos se puede seguir impulsando. A pesar de que el **82,2%** de las empresas afirma visibilizar el talento femenino, aún vemos que existen brechas en aquellas posiciones de toma de decisiones estratégicas.

El Día Internacional de la Mujer es una fecha para conmemorar los logros alcanzados, pero también para reflexionar sobre lo que aún falta. Chile necesita avanzar hacia un modelo laboral más justo e inclusivo y la responsabilidad de cambiar esta realidad no recae solo en las políticas gubernamentales.

Los equipos de recursos humanos o áreas de personas tienen un rol clave en esta transformación cultural. Son ellos quienes pueden impulsar iniciativas, proyectos o políticas que promuevan un entorno laboral más justo e inclusivo.

En Talana, creemos firmemente en este cambio y estamos comprometidos a trabajar en conjunto con las organizaciones para crear una cultura laboral que valore y respete la diversidad. Esperamos que la información que encuentres en esta tercera edición de “A place for us” sea un incentivo para seguir impulsando todas estas transformaciones.

Bárbara Kübler

Chief Human Resources
Officer, Talana



02.

Evolución de A Place For Us



Evolución de A Place For Us

En 2024 y 2025, dimos un paso clave al digitalizar nuestro indicador W100, transformando la manera en que las empresas evalúan y gestionan su avance en equidad de género y DEI.

Este cambio permite diagnósticos más ágiles y precisos, facilitando decisiones basadas en datos en tiempo real y estrategias más efectivas para entornos laborales inclusivos.

Este avance es el resultado de 4 años de trabajo en nuestra misión por la equidad de género.

Si es la primera vez que nos lees o quieres recordar cómo comenzó todo, aquí te lo contamos.

El 2020 fue un punto de inflexión: la pandemia transformó nuestra forma de trabajar y, al mismo tiempo, nos hizo más conscientes de las desigualdades de género en el mercado laboral. En WHO&Co., decidimos aprovechar esta oportunidad para actuar y generar un cambio positivo.

Hoy, seguimos con fuerza en nuestra misión de abrir puertas para que más mujeres accedan a oportunidades equitativas, transformando el futuro del trabajo. Con el compromiso de visibilizar el talento femenino, nos unimos a ONU Mujeres y firmamos los compromisos WEP, trabajando con entusiasmo para eliminar los sesgos en la selección de talento y fomentar prácticas inclusivas que impulsen la diversidad en las organizaciones.

En 2022, dimos un paso trascendental hacia la equidad con la creación de

DTD

DATA

TALENT

DIVERSITY

una metodología que garantiza procesos de selección justos basados en datos.

A través de **DTD**, revolucionamos el reclutamiento, conectando talento diverso con empresas comprometidas con la inclusión. Así, reafirmamos nuestro propósito de generar oportunidades y construir un mercado laboral más equitativo.

Ese mismo año, lanzamos iniciativas transformadoras para impulsar la equidad de género en cada etapa del talento:

**Entrevistas sin sesgos,
centradas en habilidades
y competencias.**

**Proyectos de transformación
organizacional diseñados
especialmente para mujeres.**

**Contenido digital con
perspectiva de género,
desde blogs hasta toolkits.**

En 2023, frente a los nuevos desafíos en recursos humanos, lanzamos #APlaceForUs, una iniciativa clave para avanzar hacia la equidad de género en el trabajo. Nos comprometimos a empoderar a los profesionales de HR con herramientas y conocimientos sobre políticas con perspectiva de género, mientras establecíamos indicadores clave para medir el impacto real de la inclusión.



A group of people are gathered around a table at what appears to be a social event or conference. Some people are taking photos with their phones, and there are drinks and flowers on the table.



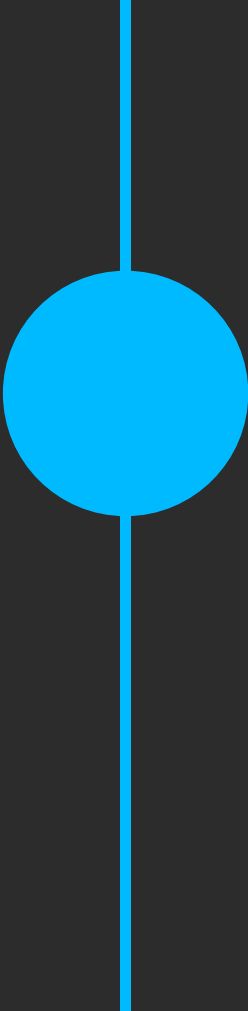
Nuestra visión se expandió a nivel nacional con la presentación de #APlaceForUs en medios de comunicación como CNN Chile, El Mercurio y El DF. En estos espacios, destacamos la relevancia económica de eliminar las barreras de género en el mercado laboral y compartimos los resultados de nuestras acciones en los últimos tres años.

Un cambio real no solo es necesario, sino rentable.

En ese mismo año, lanzamos el primer eBook accesible sobre políticas de HR con perspectiva de género, en colaboración con Talana. Esta guía presenta un plan de tres pasos e indicadores de gestión para aplicar en todas las áreas de Recursos Humanos, brindando a las empresas herramientas prácticas para incorporar la equidad de género en sus procesos. Además, nos asociamos con seis organizaciones clave del ecosistema HR Tech para fortalecer #APFU: Talana, Betterfly, FirstJob, Platzi, Desafío Latam y The Valley Digital School.



Junto con Talana, lanzamos la edición 2024 de nuestro eBook "A Place For Us", diseñado para ayudar a las organizaciones a implementar políticas de RRHH con enfoque de género. Además, presentamos los resultados del estudio WxGender, que revela los desafíos y brechas en las empresas en cuanto a equidad de género.



Como parte de nuestro esfuerzo por medir y promover el avance en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), introducimos "Woman One Hundred" – W100, una escala que evalúa el progreso de las empresas en estas áreas. Las organizaciones que alcanzan un puntaje cercano a 100 reciben el distintivo A PLACE FOR US, reconociéndolas como entornos laborales excepcionales para las mujeres.

Este indicador fue presentado por primera vez en el Chile Fintech Forum 2024, el evento de tecnología financiera más importante del país y con alcance internacional.



A través de cada uno de estos hitos, reafirmamos nuestra visión: un lugar para nosotras, un lugar para todos.

A Place For Us ha avanzado significativamente en la construcción de espacios laborales más inclusivos para todas y todos. En este eBook, te invitamos a descubrir cómo lo hemos logrado y cómo puedes ser parte de este avance.

En este eBook también encontrarás las últimas tendencias en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y cómo estas prácticas no solo generan un impacto positivo en las personas, sino que también fortalecen la rentabilidad de las organizaciones.



**¡Sigue leyendo y
únete al cambio!**

03.

**Un Nuevo Enfoque para la
Diversidad: Metodologías
que Generan Impacto**

Un Nuevo Enfoque para la Diversidad: Metodologías que Generan Impacto

¿Cómo lograr que tu empresa sea la N°1 de su sector en talento y rentabilidad, sin recurrir a diagnósticos ni iniciativas superficiales que no aportan soluciones? La clave está en implementar un nuevo ADN de liderazgo ágil, diseñado para todas y todos, que transforme realmente tu cultura organizacional.

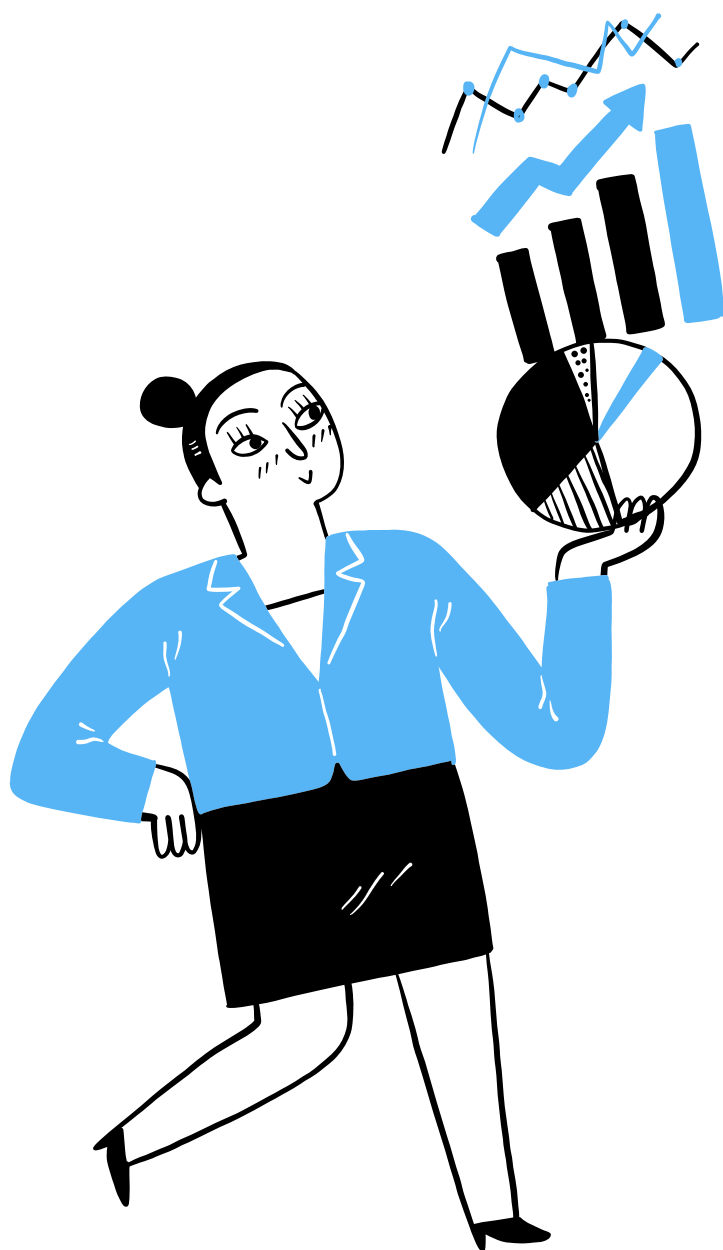
Trabajaremos con 2 ejes fundamentales:

I

Hacerse cargo de los temas de género no es un tema de género, es de rentabilidad.

II

Cómo preparar en 3 pasos a tu organización para ser la n°1 de su sector en talento y rentabilidad.



¿Sabías que,

según el BID, si Chile eliminara todas las barreras que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral, su PIB podría crecer entre un **9% y un 24%**

Y en el mundo privado, la diferencia también es notable: las compañías que abordan estos desafíos tienen, según la consultora McKinsey, un **21% más** de probabilidades de alcanzar márgenes operacionales superiores al promedio en comparación con aquellas con equipos ejecutivos menos diversos.

I

Hacerse cargo de los temas de género no es un tema de género, es de rentabilidad.

Ya lo decíamos en nuestra versión anterior: las organizaciones con equipos diversos no solo fomentan la igualdad de oportunidades, sino que también obtienen mejores resultados de negocio. Estudios han demostrado que aquellas con mayor diversidad en sus equipos directivos pueden generar hasta un 21 % más de rentabilidad y un 19 % más de ingresos por innovación. Esto no es casualidad: la diversidad impulsa nuevas ideas, mejora la toma de decisiones y fortalece la conexión con clientes y mercados cada vez más diversos.

Un mundo para todas y todos, en todo orden de cosas.

La diversidad no solo es necesaria, sino que es un factor clave para el éxito. Desde la educación hasta el ámbito laboral, crear espacios inclusivos no solo contribuye a una sociedad más justa, sino que también impulsa la innovación y rentabilidad de las empresas. Adoptar una cultura de equidad e inclusión es una inversión estratégica que beneficia a las organizaciones.



Casos de éxito

Algunas empresas han implementado nuestra metodología para impulsar la diversidad dentro de sus organizaciones, logrando resultados significativos.

Una empresa del sector logístico, donde solo el 3% de su dotación en una división específica eran mujeres, logró optimizar su proceso de reclutamiento mediante enfoques ágiles. Gracias a esta transformación, redujeron en un 78% su presupuesto de contratación, incrementaron la participación femenina al 28% y aceleraron el proceso en un 30% en comparación con los métodos tradicionales, alcanzando un 67% de candidatas aprobadas por el cliente. Como resultado, la compañía experimentó mejoras notables en el clima laboral, la rotación y su marca empleadora, sin registrar ninguna renuncia de talento femenino desde la intervención. El éxito fue tal que la empresa controladora compartió el caso en su comité directivo.



En el sector automotriz, otra compañía enfrentaba un desafío aún mayor: en menos de un año, habían recibido seis denuncias de mujeres por maltrato laboral. La pregunta clave era: “¿Qué está causando estas denuncias y cómo las detenemos?”. En solo cuatro semanas, lograron identificar los focos del problema y diseñar un plan de acción concreto para la alta dirección. A través de una medición detallada, detectaron tres áreas críticas: estructura (políticas), talento (procesos) y estrategia de valores, cultura y propósito. Descubrieron que el problema estaba profundamente arraigado en la cultura organizacional, lo que permitió una intervención efectiva y orientada a generar un cambio sostenible.

Pero ¿qué tan saludables son las organizaciones para las mujeres? Es una pregunta que cualquier minoría subrepresentada en la toma de decisiones se hace actualmente.

No se trata solo de abrir espacios simbólicos, sino de garantizar que la diversidad en la toma de decisiones se traduzca en políticas, prácticas y estrategias que generen un cambio estructural. La pregunta que deben hacerse hoy las empresas no es si deben apostar por la inclusión, sino cómo pueden hacerlo de manera efectiva para que cada voz tenga un impacto real en su crecimiento y sostenibilidad.

¿Cómo implementar esta metodología dentro de tu organización?

Más adelante, te enseñaremos un paso-a-paso estructurado para que puedas medir, nivelar, potenciar y transformar a tu organización.

Sin embargo, antes de abordar su aplicación, es fundamental comprender a fondo contenido clave que abarca la inclusión, el género y los beneficios que esta metodología conlleva. A partir de este conocimiento podremos garantizar una implementación efectiva y sostenible.



Valoremos la diversidad

Las organizaciones que entienden el valor de la diversidad saben que este concepto no se limita únicamente a la equidad de género. La inclusión es mucho más amplia y abarca una variedad de identidades, experiencias y perspectivas que enriquecen los espacios de trabajo y potencian la creatividad y la innovación.

Cuando hablamos de la parrilla de minorías, la lista solo crece:

Diversidad de género: empleados mujeres, hombres o no binarios

Diversidad cultural y racial: los orígenes étnicos y raciales se reconocen, son estimados y se consideran una ventaja. Por ejemplo, raza, etnia e idioma.

Económicos: asegurar oportunidades equitativas para quienes provienen de contextos diversos.

Religión en la oficina: se respetan todas las creencias y prácticas espirituales.

Diversidad en edades: se valora la aportación de todas las generaciones (Baby Boomers, Gen X, Millennials, Gen Z).

Discapacidades: las personas con discapacidades mentales y físicas tienen las mismas oportunidades que los demás empleados.

Orientación sexual: todas las orientaciones sexuales están representadas en la organización

Y otros:

- Experiencia vital y profesional
- Antigüedad
- Formación académica
- Ubicación geográfica
- Situación matrimonial
- Estado parental
- Soft skills y Hard skills
- Rasgos de personalidad



Este enfoque holístico de la diversidad no solo crea un ambiente más justo y enriquecedor, sino que también fortalece la cultura organizacional. Las empresas que promueven la inclusión de manera integral no solo mejoran su imagen y reputación, sino que también logran equipos más cohesionados, motivados y productivos. Porque al final del día, la verdadera innovación y el crecimiento sostenible ocurren cuando todas las voces son escuchadas y valoradas.



Vocabulario fundamental DEI

Previo a cualquier generación de estrategia que quieras aprender, será importante que hagamos un repaso acerca de ciertos conceptos claves.

SEXO

El sexo es el conjunto de características biológicas que diferencian a las personas como masculinas, femeninas o intersexuales. Algunas nacen con variaciones que no encajan en las categorías tradicionales.

GÉNERO

El género es una base cultural, social e identitaria, dinámica y vinculada al contexto. También existen identidades de género más allá del binario (hombre - mujer), como no binarias y de género fluido.

DIVERSIDAD

La diversidad son las diferencias entre personas en una sociedad o lugar de trabajo, como género, raza, edad u orientación sexual. Es clave para la creatividad y el talento, promoviendo espacios inclusivos.

EQUIDAD

La equidad busca dar a cada persona lo que necesita para tener las mismas oportunidades, ajustándose a sus realidades. En las organizaciones, implica eliminar barreras para grupos con menos representación.

INCLUSIÓN

La inclusión significa que todas las personas se sientan valoradas y escuchadas. No basta con la diversidad; hay que crear condiciones para que todos puedan participar y aportar.

INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad muestra cómo distintas identidades, como género, raza o clase social, se combinan y afectan la forma en que una persona vive la discriminación o el privilegio.

Para crear con éxito una estrategia en una organización o empresa, es fundamental conocer y reconocer la realidad de cada persona, comprendiendo cómo estas diferencias influyen en su experiencia laboral. Solo a través de esta comprensión se pueden diseñar políticas inclusivas que promuevan la equidad de oportunidades para todos, asegurando un entorno más justo y respetuoso.

Y no olvidemos que...

El verdadero cambio ocurre cuando las organizaciones se adaptan a las personas, y no al revés...



Género y relaciones laborales

La desigualdad de género ha sido una constante transversal y global en nuestra sociedad. Históricamente, se creía que las mujeres no estaban capacitadas para realizar ciertas actividades, como votar, administrar sus propios bienes en el matrimonio o participar en las fuerzas armadas, basándose en argumentos que incluso apelaban a estudios biológicos que afirmaban que las mujeres tenían un cerebro más pequeño.

Aunque hemos avanzado como sociedad y la perspectiva de género se ha incorporado en numerosas agendas de discusión a nivel internacional, especialmente en ámbitos intrafamiliares y escolares, las organizaciones, particularmente las de carácter privado, aún presentan desafíos significativos en este aspecto.

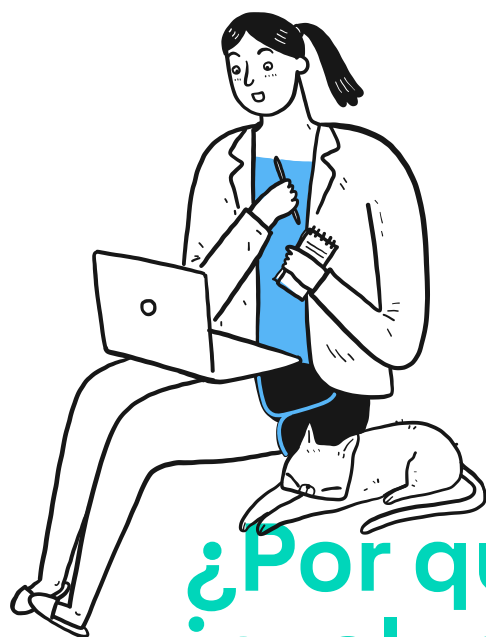
La mayoría de las organizaciones no son neutras al género, por lo que es imprescindible incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de personas. Sin embargo, esta tarea no es sencilla; requiere planificación y formación, procesos que no se decretan, sino que se construyen y suelen ser lentos. No basta con que una organización declare tener perspectiva de género; esto debe demostrarse con acciones concretas y una verdadera intención, sin fines publicitarios.

Promover la diversidad, la equidad y la inclusión es cada vez más importante, pero el cambio a nivel corporativo ha sido lento, y las empresas continúan rezagadas respecto a lo esperado. La pandemia de COVID-19 exacerbó esta situación, generando un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la crisis sanitaria impactó negativamente en la ocupación y las condiciones laborales de las mujeres, profundizando las desigualdades de género preexistentes.

Además, un informe del Banco Mundial de 2024 revela que, a nivel global, la brecha de género en el trabajo es más amplia de lo que se pensaba, con las mujeres gozando de menos de dos tercios de los derechos que tienen los hombres. Este informe destaca que ningún país brinda igualdad de oportunidades a las mujeres, ni siquiera las economías más ricas.

Las organizaciones no siempre son conscientes de las desigualdades de género existentes, tendiendo a reproducir estereotipos o minimizar situaciones de violencia laboral. Es fundamental que las empresas adopten políticas públicas de conciliación y cuidados, y promuevan un Pacto Estatal de Cuidados Públicos para avanzar hacia la igualdad salarial y de oportunidades.

Aunque se han logrado avances en la incorporación de la perspectiva de género en diversos ámbitos, las organizaciones privadas aún enfrentan desafíos significativos. Es esencial que estas entidades implementen acciones concretas y sostenidas para cerrar la brecha de género y promover un entorno laboral más equitativo e inclusivo.



¿Por qué es importante involucrarnos?

Las empresas que de manera genuina están trabajando en incorporar medidas enfocadas al género han entendido que los riesgos psicosociales en el trabajo tienden a ser mucho más altos contra las mujeres, así como también saben que existe una escasa promoción de mujeres en su organización. Comprenden que el valor de integrar talento femenino es mucho mayor que cumplir con “la cuota”.

Ya lo mencionamos anteriormente. Si bien hemos avanzado, aún nos falta mucho camino por recorrer. Por ello, te dejamos un par de cifras importantes para poder entender aún más el contexto sobre el cual nos estamos situando.

En cuanto a equidad, según cifras del Foro Económico Mundial (WEF), se necesitarán aproximadamente 151 años para cerrar la brecha económica mundial de género en todos los niveles. En cuanto a enfoque de género, según Mercer, el 81% de las organizaciones a nivel mundial dicen estar enfocadas en temas de diversidad, equidad, inclusión, entre otros, pero solo el 42% declara tener una estrategia para sus próximos años documentada y solo el 50% establece metas cuantitativas formales.

Actualizando estas cifras a la actualidad, el Informe Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial indica que, al ritmo actual de progreso, se tardará 134 años en alcanzar la plena paridad de género a nivel mundial. Este informe también destaca que la brecha de participación y oportunidades económicas se ha reducido en 17 años desde la última edición, lo que significa que, aunque el progreso es lento, se están logrando avances en la inclusión económica de las mujeres.

134 años
para cerrar la brecha económica
mundial de género en todos los
niveles.

Además, el informe señala que la mayoría de los 10 países con mayor igualdad de género se encuentran en Europa, con Islandia ocupando el primer puesto por 15° año consecutivo, habiendo cerrado más del 90% de su brecha de género.

En relación con las estrategias corporativas, se observa que, aunque un número significativo de organizaciones afirma estar comprometido con la diversidad, equidad e inclusión, muchas carecen de planes estratégicos documentados y metas cuantitativas claras para los próximos años. Esto acota la necesidad de que las empresas no solo declaren su compromiso, sino que también implementen acciones concretas y medibles para promover la equidad de género en el lugar de trabajo.

Aunque se han logrado avances en la reducción de la brecha de género, es imperativo que las organizaciones adopten medidas proactivas y estructuradas para acelerar este progreso y garantizar un entorno laboral más equitativo e inclusivo para todos.

La consultora McKinsey plantea que, por cada 100 hombres que ascienden de un puesto de nivel básico a gerencial, solo 87 mujeres y 82 mujeres de color son promovidas. Según el estudio realizado, los hombres superan de manera significativa a las mujeres en niveles de gerencia, lo que impide que estas puedan alcanzarlos. Esto genera que haya muy pocas mujeres disponibles para ascender a puestos de liderazgo senior.

Así como queremos mostrar cifras que evidencien la problemática y fomenten la reflexión sobre la importancia de este tema, también queremos destacar los beneficios que trae la implementación de estrategias con perspectiva de género en las empresas.

Beneficios de implementar igualdad de género en las organizaciones

Encuanto a diversidad, un estudio reciente de Boston Consulting Group (BCG) señala que las empresas con equipos de gestión más diversos obtienen hasta un 19% más de ingresos debido a la innovación. Desde McKinsey, incluso se especifica que los equipos ejecutivos con mayor diversidad de género tienen un 25% más de probabilidades de alcanzar una mayor rentabilidad.

Además, el 60% de las personas empleadas consideran que la diversidad de género es un tema prioritario, ya que contribuye a la creación de un mejor entorno laboral.

Por su parte, según un estudio realizado por Catalyst, los directorios corporativos que aplican la perspectiva de género en sus estrategias, logran vincularse a:



Mejoras en la gestión de riesgos, logrando mayor eficiencia en las inversiones.



Mayor compromiso de los miembros de la junta, solicitando información adicional y actuando en ciertas tareas después de las reuniones.



Menos errores en los informes financieros debido a fraudes y manipulación de ganancias.



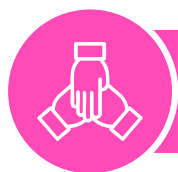
Reducción del acoso y la discriminación hacia las mujeres, quienes son las que mayoritariamente experimentan este problema.

Actualizando esta información a la fecha, estudios recientes continúan respaldando estos hallazgos. Además, se ha observado que las empresas con una mayor representación femenina en sus consejos de administración no solo mejoran en los aspectos mencionados, sino que también experimentan una mayor innovación y mejora en la reputación corporativa.

Como ya vimos, la implementación de medidas con perspectiva de género en las organizaciones no solo contribuye a la eliminación de discriminaciones, barreras y desigualdades a las que se enfrentan las personas, sino que también genera un gran impacto positivo en diversos aspectos, tales como:



Mejoras en el clima laboral



Fortalecimiento de las relaciones laborales



Aumento en la productividad



Reducción de los niveles de rotación

Estos beneficios demuestran la importancia de adoptar estrategias con enfoque de género, no solo desde una perspectiva de equidad, sino también como un elemento clave para el crecimiento y desarrollo organizacional.

II

Cómo preparar en 3 pasos a tu organización para ser la n°1 de su sector en talento y rentabilidad.

De Competir a Liderar: El Secreto para Ser Líder en Talento y Rentabilidad

Pasos para implementar una estrategia de equidad de género

Transformar una organización para que sea más equitativa e inclusiva no ocurre de la noche a la mañana. Requiere un enfoque estratégico, compromiso y una ejecución bien estructurada. Para lograrlo, seguimos un modelo en tres fases que permite diagnosticar, implementar cambios efectivos y sostener los resultados en el tiempo.




Paso 1: Medir y nivelar

El primer paso hacia la transformación organizacional comienza con una evaluación exhaustiva. Antes de implementar cualquier cambio, es esencial entender el estado actual de la empresa y los desafíos que enfrenta.


- 1. Define el propósito del proyecto y comunícalo de forma clara y estratégica:** Establece una visión clara sobre el cambio que buscas generar en la organización en términos de equidad e inclusión. Asegúrate de que el mensaje sea comprendido y respaldado por todos los niveles de liderazgo.
- 2. Identifica los principales desafíos organizacionales, evaluando áreas clave como salarios, estructura, talento, cultura y ecosistema:** Analiza datos y percepciones para detectar brechas en aspectos clave como salarios, estructura organizacional, gestión del talento, cultura interna y el ecosistema empresarial en el que opera la empresa.
- 3. Arma un reporte y comunicar el diagnóstico que encuentre en tu organización para alinear expectativas:** Documenta los hallazgos en un informe claro y estructurado que permita visualizar la situación actual. Comparte esta información con los líderes para generar consenso sobre los desafíos y oportunidades.
- 4. Ejecuta una sesión de plan de trabajo interno para definir prioridades sobre las actividades, tareas, responsables y plazos de las mismas:** Convoca a los equipos clave para aterrizar las acciones concretas a implementar, asignando responsables y estableciendo plazos realistas para cada iniciativa.
- 5. Valida el plan de acción con el equipo directivo y manos a la obra:** Presenta el plan a la alta dirección para obtener su aprobación y compromiso. Una vez validado, inicia la ejecución con un enfoque claro en resultados medibles y sostenibles.

Paso 2: Implementar y capturar los primeros resultados


Una vez que el plan de acción ha sido validado, es el momento de ponerlo en marcha. La implementación efectiva es clave para asegurar que los cambios no solo sean teóricos, sino tangibles y medibles. Este paso implica coordinar esfuerzos, involucrar a los equipos adecuados y asegurar que todos los procesos estén alineados con los objetivos establecidos. A través de la ejecución de talleres, la creación de nuevas políticas y programas de acompañamiento, tu organización dará los primeros pasos hacia una transformación real, impactando positivamente en la cultura, el liderazgo y la colaboración en todos los niveles.




Define un comité que sea el responsable de la ejecución del plan de acción validado: Forma un equipo multidisciplinario con líderes clave que puedan impulsar la implementación, dar seguimiento a los avances y asegurar el compromiso de todas las áreas.



Diseña un plan de talleres para la transformación de la empresa: Desarrolla sesiones prácticas y estratégicas para sensibilizar, capacitar y equipar a los equipos con herramientas que promuevan la equidad, la diversidad y una cultura inclusiva.



Diseña las políticas y procesos para implementarlos: Asegúrate de que los cambios sean sostenibles a largo plazo mediante la creación de normativas claras, protocolos de acción y procesos que respalden la transformación organizacional.



Diseña y lanza programa de acompañamiento 1 a 1 (con diferentes géneros) para la colaboración, liderazgo, comunicación, negociación): Implementa un sistema de mentoría y coaching personalizado que facilite el desarrollo de habilidades clave en un entorno diverso, fomentando el crecimiento profesional equitativo.

Paso 3: Sostener los resultados

El verdadero éxito no solo radica en alcanzar los objetivos, sino en mantener y reforzar los avances logrados. En este paso, es crucial establecer un seguimiento continuo que permita evaluar el impacto de las acciones implementadas y garantizar que los cambios sean sostenibles a largo plazo. Esto implica definir la regularidad de las reuniones del comité, crear un sistema de medición efectivo y comunicar de manera clara los logros alcanzados. Además, es fundamental analizar si las brechas identificadas al principio han sido reducidas y planificar nuevos pasos para seguir avanzando hacia un nivel de transformación aún más profundo.

Define la regularidad del comité y Diseña un panel de control:

Establece reuniones periódicas (semanales, mensuales) para asegurar el seguimiento continuo del progreso. El panel de control debe mostrar métricas clave, indicadores de éxito y áreas que requieren atención, lo que permite tomar decisiones informadas.

Arma un plan de comunicación de actividades realizadas y logros realizados:

Desarrolla un plan claro de comunicación interna y externa, que informe sobre los avances, resultados y buenas prácticas del proceso. Asegúrate de que los logros sean celebrados y los desafíos, abordados con transparencia.

Analiza y verifica si lograron un impacto positivo en las brechas diagnosticadas en el inicio:

Evalúa los resultados del plan de acción para medir su efectividad, asegurándote de que las brechas identificadas al principio se hayan cerrado o reducido. Utiliza métricas específicas para demostrar el progreso hacia la equidad.

Mide nuevamente y revisa dimensiones a seguir nivelando y evalúa pasos para alcanzar nivel de Potenciar o Transformar:

Realiza una evaluación continua para identificar nuevas áreas de oportunidad. A partir de los resultados, establece nuevas prioridades, ajusta la estrategia y enfócate en avanzar a un nivel superior de madurez organizacional, ya sea potenciando o transformando aspectos clave de la cultura corporativa.



El camino hacia una organización inclusiva, equitativa y transformadora no es fácil, pero es profundamente valioso. Cada paso, desde la identificación de las brechas hasta la implementación de soluciones concretas, tiene el poder de cambiar no solo la cultura organizacional, sino también los resultados comerciales. La pregunta ahora es: ¿estás listo para dar el siguiente paso y liderar el cambio hacia una organización que no solo sea más diversa, sino también más exitosa?



No te preocupes, no tienes que hacerlo solo.

Te acompañamos en cada paso. Haz clic a continuación para agendar tu sesión estratégica con **Conzuelo Pi** y comenzar a transformar tu organización en la N°1.

AGENDA AQUÍ

Mide el compromiso de tu organización con la equidad de género con el barómetro Woman One Hundred (W100).

Este índice porcentual evalúa el progreso en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), destacando a las empresas que se acercan más al 100% como referentes en entornos laborales saludables para mujeres.

Con una metodología ágil y precisa, el W100 analiza nueve dimensiones clave de DEI a través de una evaluación estructurada, brindándote información estratégica para impulsar un cambio real. ¡Haz de tu organización un modelo de inclusión y liderazgo!



VISIBILIZANDO TALENTO FEMENINO

¿Cómo funciona?

- Responde la evaluación
- Obtén un diagnóstico claro sobre el estado de tu empresa.
- Identifica áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.
- Da el primer paso hacia una cultura organizacional más inclusiva.

Escanea el QR, llena el formulario y nos pondremos en contacto contigo para conocerte y comenzar a trabajar juntos en el impacto real que tu empresa puede generar.
¡Convierte tu empresa en un ejemplo a seguir!



04.

Encuesta HeR 2025

Perfil de la Muestra: 490 encuestad@s

Cargos medios: **76%**

Cargos altos: **24%**

Participación de mujeres: **71%**

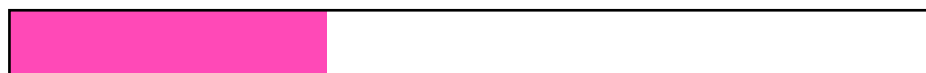
¿Con cuál de las siguientes opciones te identificas?

Mujer



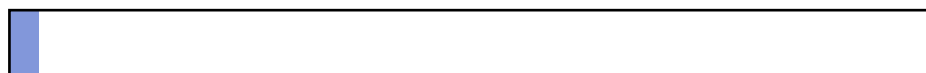
71,8%

Hombre



27,8%

Otro

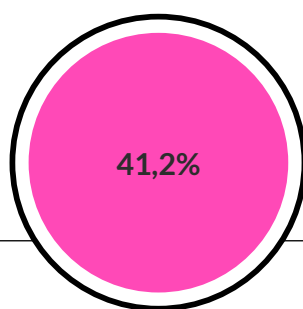


0,2%

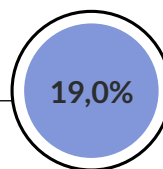
Indícanos tu cargo



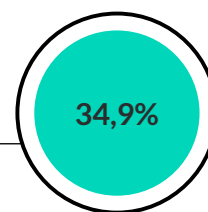
Dueño/a, Socio/a



Analista, Asistente,
Encargado/a



Gerente,
Subgerente,
Director/a



Jefe/a,
Coordinador/a,
Supervisor/a

En un **71%** la encuesta fue respondida por mujeres, logrando una importante representación en la percepción del género femenino sobre los tópicos de la encuesta.

¿Consideras que la equidad de género es un tema relevante en tu organización?

SÍ

67,8%

67,8 considera que la equidad de género es un tema relevante en su organización.

NO

23,9%

NO LO SÉ

8,4%

HOMBRES

Aumenta a un **76%**

78,7%



SÍ

14,7%



NO

6,6%



NO LO SÉ

MUJERES

Disminuye a un **63%**.

63,4%



SÍ

27,6%



NO

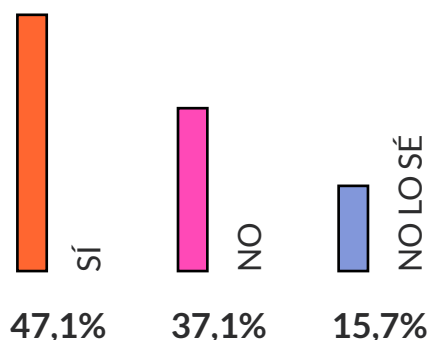
9,1%



NO LO SÉ

La diferencia en la percepción entre géneros sugiere que las mujeres sienten que sus organizaciones se preocupan menos por los temas de equidad de género en comparación con la percepción que tienen los hombres sobre el mismo asunto

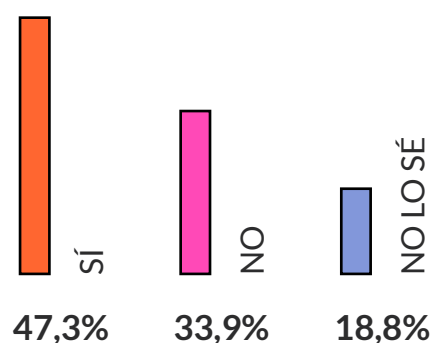
¿Existe una estrategia de igualdad de género alineada con los objetivos de tu empresa?



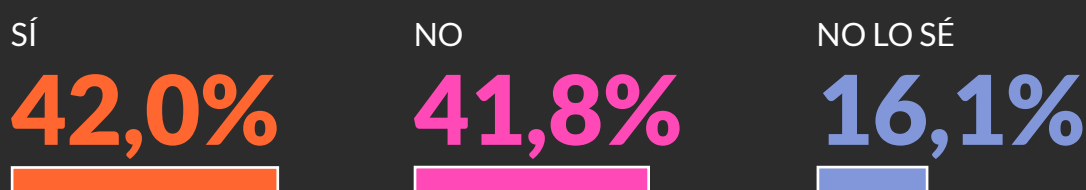
Más de la mitad de los encuestados dicen no tener una estrategia.

Recuerda: No planificar, es planificar para el fracaso ;)

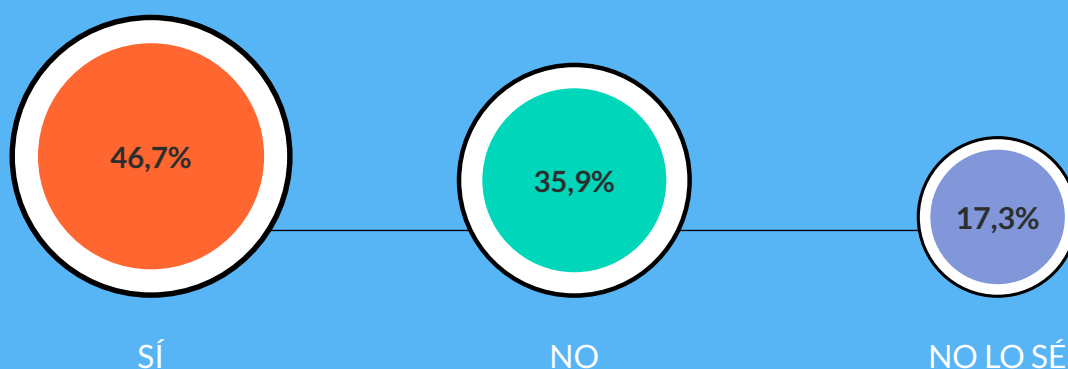
El **52,7%** de los encuestados afirma que en sus empresas las políticas de equidad de género no están disponibles para todos los colaboradores o no saben si lo están.



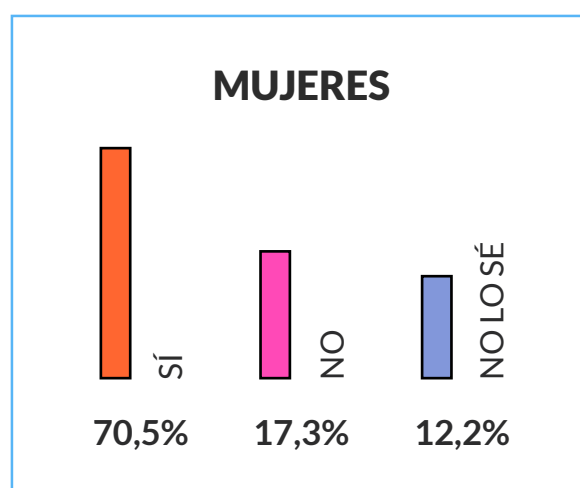
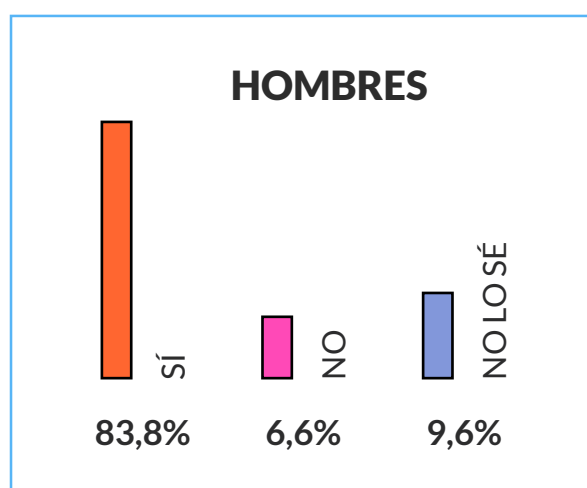
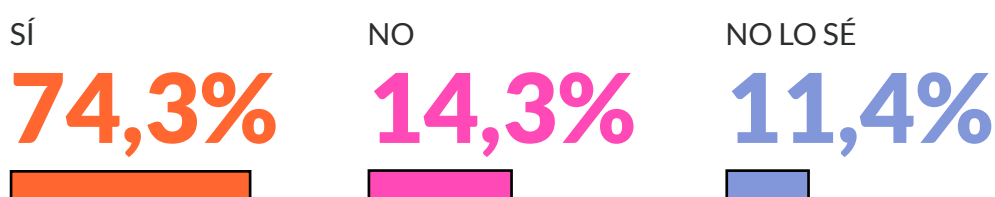
¿Se comunican estas políticas desde la incorporación de nuevos ingresos?



¿Existen medidas concretas para promover la equidad de género?

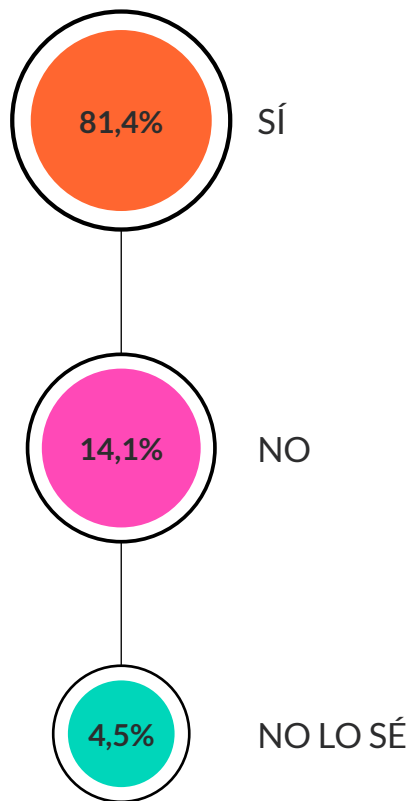


¿Las oportunidades de crecimiento son equitativas, sin barreras de género?

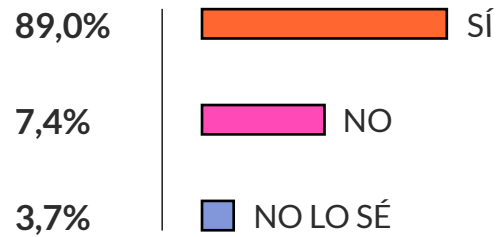


Más de la mitad de los encuestados percibe las oportunidades de crecimiento como equitativas. Sin embargo, existe una diferencia en la percepción entre hombres y mujeres, siendo estas últimas quienes señalan en mayor medida la falta de equidad en el crecimiento sin barreras de género en sus organizaciones.

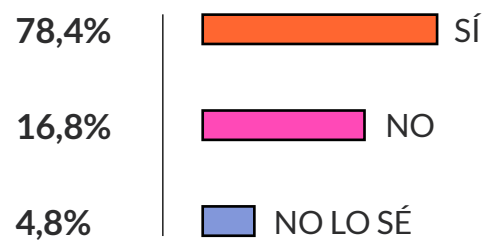
¿Se visibiliza el talento femenino en tu organización?



HOMBRES



MUJERES

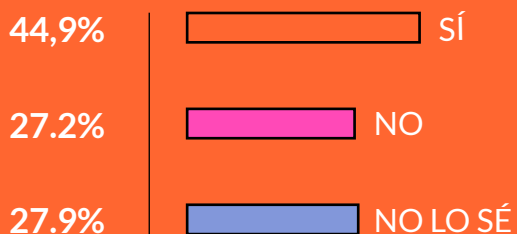


- El **81,4%** de los encuestados considera que sí se visibiliza el talento femenino en su organización. Sin embargo, un **14,1%** opina lo contrario, lo que sugiere que aún hay espacio para mejorar.
- Las mujeres perciben menos reconocimiento que los hombres, lo que podría reflejar brechas en la experiencia real dentro de la organización.
- Aunque el porcentaje de quienes responden "No lo sé" es bajo (**4,5%** general), su presencia indica que aún hay personas que no tienen claridad sobre las acciones de visibilización.

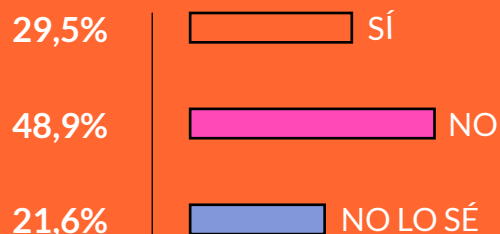
¿Existen estrategias para retener el talento femenino?



HOMBRES



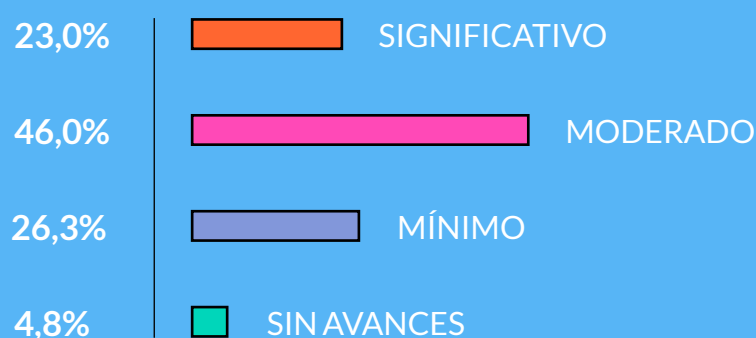
MUJERES



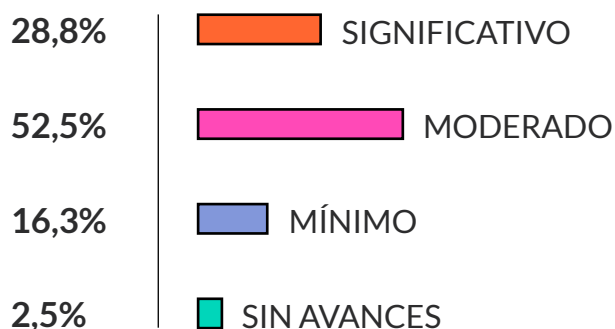
Existe una brecha en la percepción de estrategias de retención de talento femenino, especialmente entre hombres y mujeres. Un **48,9%** de mujeres opina que no existen, lo que indica una percepción más negativa que la de los hombres. Esto muestra que las mujeres sienten mayor ausencia de políticas claras de retención de talento femenino.

Es crucial reforzar las estrategias de retención y asegurarse de que sean visibles y efectivas para el talento femenino.

¿Qué nivel de avance percibes en la promoción y visibilización del talento femenino en el ámbito laboral *en los últimos 5 años*?

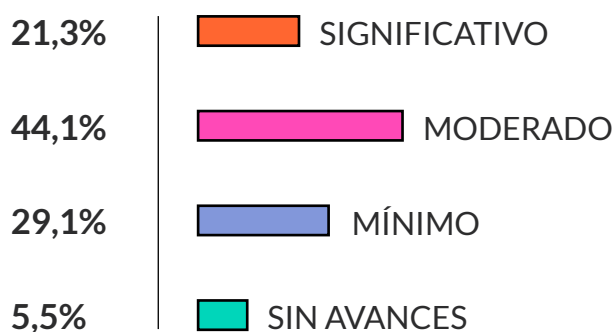


HOMBRES



La mayoría de los encuestados perciben un avance moderado (**46%** en la muestra general), lo que indica que se han logrado progresos, aunque aún hay margen de mejora.

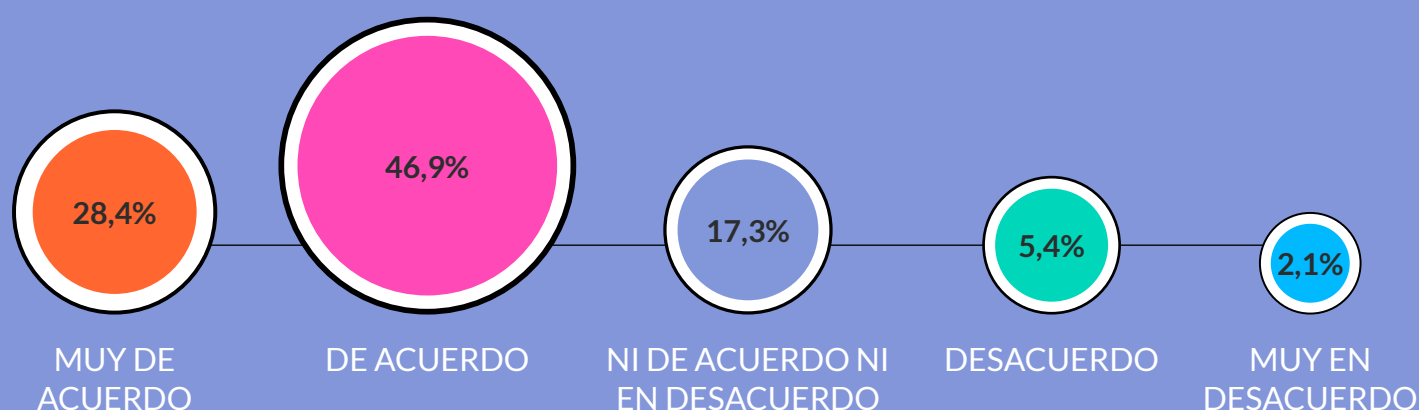
MUJERES



Aunque hay avances, las mujeres perciben un progreso más lento que los hombres, lo que puede deberse a experiencias directas con barreras laborales persistentes.

Aunque es un porcentaje menor, un **4,8%** en general cree que no ha habido avances, lo que puede indicar que aún hay resistencia en algunos sectores.

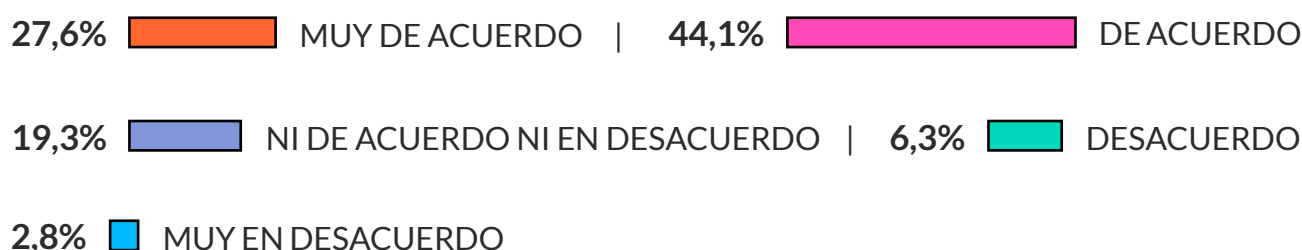
¿Crees que la promoción y visibilización del talento femenino seguirá avanzando en los próximos 5 años?



HOMBRES



MUJERES



Los resultados de la encuesta reflejan un panorama alentador sobre el avance del talento femenino en los próximos años. Aunque persisten diferencias de percepción, la mayoría confía en un futuro más equitativo. Para que este optimismo se traduzca en realidades, es clave seguir impulsando políticas de inclusión y oportunidades de desarrollo. Con un esfuerzo conjunto, podemos consolidar un entorno laboral donde la equidad de género sea una realidad sostenible.

Mayor escepticismo en comparación con los hombres:

Mientras que el **86,3%** de los hombres confía en el avance del talento femenino, este porcentaje es menor entre las mujeres, lo que sugiere una percepción más realista basada en experiencias previas y barreras aún presentes.



¿Qué tan equitativa es la participación en decisiones estratégicas y cotidianas?

MUY EQUITATIVA

16,1%



EQUITATIVA

32,5%



NEUTRAL

31,3%



POCO EQUITATIVA

16,4%

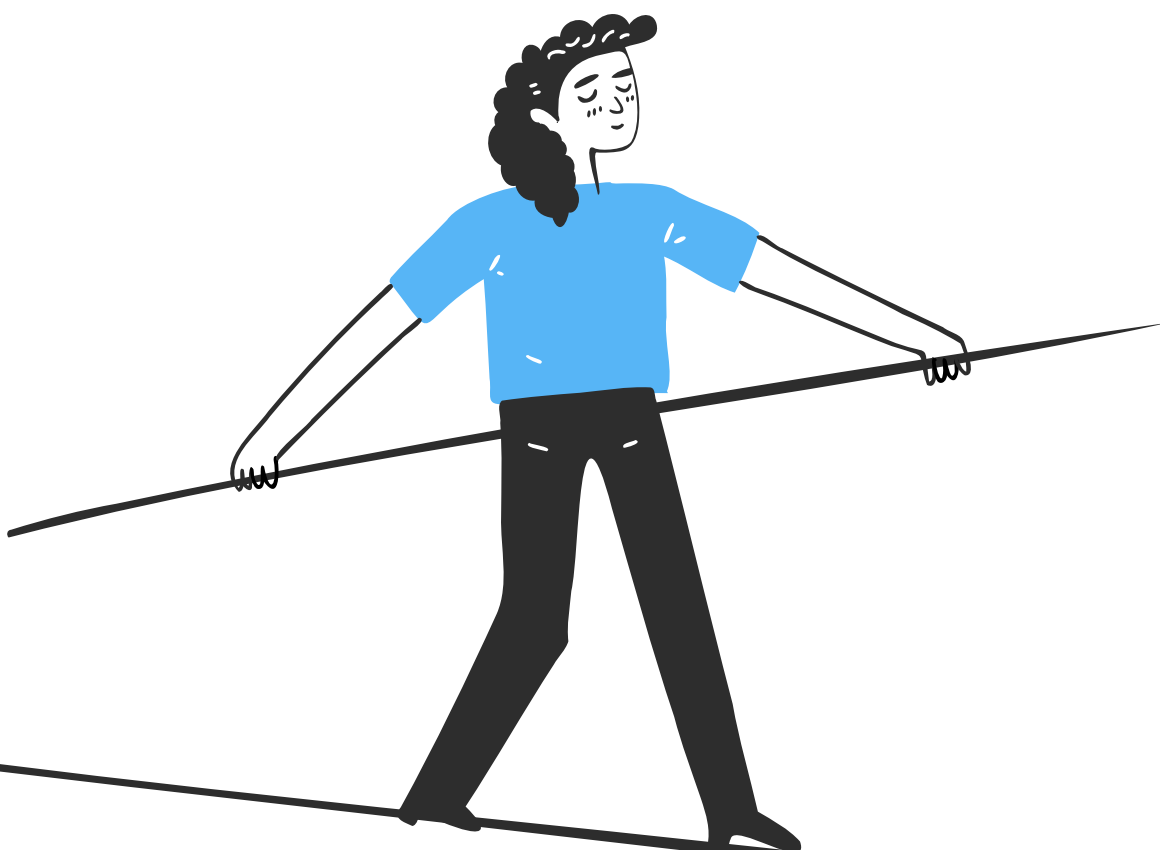


NADA EQUITATIVA

3,6%



Esta diversidad de opiniones sugiere que la equidad no es homogénea en toda la organización; puede depender del área, el nivel jerárquico o incluso de factores culturales internos.



¿Qué tan objetiva consideras la promoción de cargos en tu empresa, sin influencias de género?

MUY OBJETIVA

23,5%



OBJETIVA

37,6%



NEUTRAL

25,5%



POCO OBJETIVA

9,0%



NADA OBJETIVA

4,5%

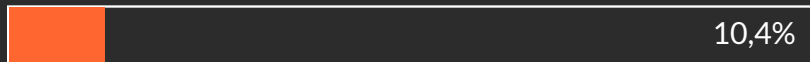


Los resultados reflejan un panorama alentador: la mayoría percibe que la promoción de cargos en sus empresas es objetiva o muy objetiva, lo que sugiere avances en equidad de género. Sin embargo, aún hay margen de mejora, ya que un porcentaje considera que existen sesgos en estos procesos.

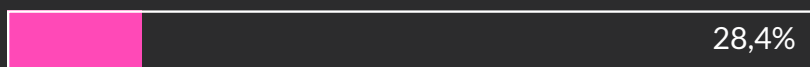
Este contexto nos invita a seguir impulsando prácticas más transparentes y equitativas en el crecimiento profesional, asegurando que el talento femenino tenga las mismas oportunidades de desarrollo.

¿Qué tan efectivo es el método de tu empresa para medir y dar seguimiento a la equidad de género?

MUY EFECTIVO



EFFECTIVO



REGULAR



POCO EFECTIVO



NADA EFECTIVO



La gráfica muestra que la mayoría ve el seguimiento de la equidad de género como "regular" o poco efectivo, con solo un pequeño porcentaje considerándolo "muy efectivo". Esto muestra una oportunidad para mejorar cómo medimos y seguimos el progreso. Para avanzar, las organizaciones deben usar métricas claras, ser más transparentes y crear una cultura de equidad con acciones concretas. Un seguimiento más efectivo no solo mejora la percepción interna, sino que también refuerza el compromiso con la diversidad e inclusión.

09.

Voces que Inspiran



Voces que Inspiran

En la siguiente sección, damos voz a mujeres referentes que, desde su experiencia y reflexiones, comparten aprendizajes valiosos sobre el mundo laboral. Sus historias no solo inspiran, sino que también ofrecen consejos y perspectivas que pueden marcar la diferencia en tu camino como profesional.



Angeles Collell

Gerenta de Personas
VSPT Wine Group



Como mujeres, es clave confiar en que podemos liderar desde nuestra autenticidad, sin adaptarnos a estereotipos. Somos humanas, vulnerables y no siempre tenemos todas las respuestas, y eso también es liderazgo. Necesitamos organizaciones que prioricen objetivos comunes en entornos colaborativos y abiertos, donde todos puedan crecer.

Incluir mujeres en la toma de decisiones aporta diversidad, creatividad y reflexión, enriqueciendo el proceso y a quienes forman parte de él. Además, inspira a otras regalándoles valentía para empoderarse y contribuye a un mejor mañana.



Anabel Betancourt A.

Coordinadora de
Reclutamiento y
selección, gerencia
de personas en
Construmart

CONSTRUMART
PROFESIONALES DE LA CONSTRUCCIÓN

La Adaptabilidad de la Migrante Mujer en la Inserción Laboral en Chile: Un Camino de Resiliencia y Oportunidades

La inserción laboral de las mujeres migrantes en Chile ha sido un tema de creciente interés en los últimos años, especialmente en un contexto donde la migración ha ido en aumento y la diversidad cultural ha pasado a ser un factor clave en el desarrollo de las organizaciones. Como migrante venezolana y psicóloga en el área de selección de personal, he vivido este proceso en carne propia. Hoy, después de varios años de adaptación y crecimiento profesional, puedo afirmar que uno de los elementos más cruciales para el éxito en la inserción laboral de la mujer migrante es la adaptabilidad.

Llegué a Chile en 2017, un país con un sistema laboral y cultural diferente al mío. Al principio, la incertidumbre y los desafíos eran inevitables. Como mujer migrante, no solo enfrentaba el reto de integrarme en el ámbito laboral chileno, sino también la necesidad de adaptarme a una nueva cultura organizacional, nuevas normas de convivencia y, en algunos casos, al desconocimiento de mi país de origen. Sin embargo, lo que me permitió avanzar y prosperar fue mi capacidad para adaptarme y aprender de las nuevas circunstancias, una habilidad que considero esencial no solo para las migrantes, sino también para cualquier profesional que desee insertarse en un mercado laboral globalizado.

La adaptabilidad como clave para la inserción laboral

Para las mujeres migrantes, la inserción en un nuevo entorno laboral puede ser especialmente compleja debido a diversas razones: desde los prejuicios que aún persisten sobre los migrantes hasta las barreras idiomáticas, pasando por las diferencias en las dinámicas laborales o la necesidad de homologar títulos profesionales. En mi caso, como psicóloga especializada en selección de personal, me enfrenté a la necesidad de comprender las particularidades de las empresas chilenas y adaptarme rápidamente a sus procesos de selección, comunicación interna y estilos de trabajo.

Al principio, las diferencias culturales y organizacionales eran evidentes. Sin embargo, comprendí que el proceso de adaptación no solo significaba ajustarme a los aspectos técnicos, sino también desarrollar una comprensión profunda de las normas sociales y los valores de trabajo en Chile. Las organizaciones chilenas, al igual que en muchos otros países, valoran la diversidad, pero también requieren de una disposición a integrarse plenamente en sus dinámicas. Aquí, la capacidad de adaptarse y aprender rápidamente de las experiencias cotidianas resultó esencial para poder insertarme y crecer profesionalmente.

Ser mujer y migrante: desafíos y oportunidades

Ser mujer migrante en un contexto como el chileno conlleva una serie de desafíos adicionales, desde la conciliación de la vida laboral y familiar hasta la lucha constante por demostrar nuestras capacidades y romper estereotipos. Apesar de esto, he podido comprobar que la adaptabilidad se convierte en una herramienta poderosa para transformar las dificultades en oportunidades.

En mi experiencia, la capacidad para negociar roles, buscar espacios para el crecimiento personal y profesional, y la resiliencia frente a las adversidades me permitió no solo encontrar trabajo en el área de recursos humanos, sino también crecer dentro de las organizaciones. Esto se debe a que las empresas chilenas, cada vez más, reconocen el valor que aporta la diversidad cultural y la perspectiva femenina. La adaptabilidad de la mujer migrante, al integrar conocimientos previos con los nuevos aprendizajes del entorno local, se convierte en un factor diferenciador que puede generar un impacto significativo en la gestión del talento, la innovación y la toma de decisiones dentro de las empresas.

El papel de las organizaciones en la inclusión laboral

Aunque la adaptabilidad individual es fundamental, las organizaciones chilenas también juegan un papel crucial en el proceso de inserción laboral de las mujeres migrantes. El apoyo institucional, la apertura hacia la diversidad cultural y la creación de ambientes laborales inclusivos son elementos que facilitan la integración de las migrantes al mercado laboral. En este sentido, es necesario que las empresas no solo se enfoquen en la contratación de migrantes, sino que también promuevan políticas activas de inclusión y capacitación que permitan que sus talentos se desarrollen al máximo.

En mi caso, he sido testigo de cómo algunas organizaciones chilenas han abrazado la diversidad de manera efectiva, implementando programas de mentoría, espacios de integración cultural y actividades formativas que permiten a las mujeres migrantes desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones. Estas iniciativas contribuyen enormemente a que las migrantes puedan desplegar su potencial, sin que las barreras culturales o el desconocimiento sean obstáculos insuperables.

Conclusión: Adaptabilidad como motor de crecimiento y transformación

En mi experiencia personal, la adaptabilidad no solo ha sido clave para mi inserción laboral en Chile, sino que también me ha permitido crecer y generar un impacto positivo en las organizaciones donde he trabajado. La mujer migrante, al ser capaz de integrar su experiencia y conocimientos previos con las nuevas exigencias del entorno laboral, se convierte en un agente de cambio y transformación en las empresas.

El proceso de adaptación es, sin duda, un desafío, pero también una oportunidad. Las mujeres migrantes que logran adaptarse a nuevos contextos laborales y culturales no solo se insertan en el mercado, sino que se convierten en piezas clave en el éxito de las organizaciones. En este sentido, la adaptabilidad se convierte en una herramienta poderosa que permite a las mujeres migrantes no solo sobrevivir en un nuevo entorno, sino prosperar y contribuir activamente al desarrollo de las sociedades que nos acogen.



Pamela Perez Quiroz

Reclutadora
independiente
y coach de
empleabilidad

Mi Experiencia en Industrias Masculinizadas: Avances y Desafíos en la Visibilidad de la Mujer

Cuando comencé mi carrera profesional en la minería, sabía que me estaba adentrando en un mundo dominado por hombres. Desde los primeros días en terreno hasta mi evolución dentro de la industria, me enfrenté a desafíos que iban más allá de lo técnico: la resistencia al cambio, los prejuicios y la constante necesidad de demostrar mi capacidad en un entorno donde la presencia femenina era mínima.

Mis Inicios en un Mundo Masculino

Ingresar a una industria como la minería significó aprender a moverme en un espacio donde las mujeres éramos una minoría. En reuniones, en faenas y en equipos de trabajo, era común ser la única mujer en la sala. No fue raro encontrarme con actitudes que ponían a prueba mi conocimiento o que insinuaban que mi presencia allí era una excepción, más que una normalidad.

Sin embargo, con el tiempo, fui viendo cambios. Las empresas comenzaron a hablar de diversidad e inclusión, y aunque al principio eran más discursos que acciones concretas, poco a poco comenzaron a implementarse políticas que realmente fomentaban la participación de las mujeres en el sector. Se abrieron más oportunidades, se promovieron liderazgos femeninos y se trabajó en la eliminación de barreras que antes parecían infranqueables.

El Cambio: Más Mujeres en la Industria

A lo largo de mi trayectoria, he sido testigo de cómo la minería y otras industrias tradicionalmente masculinizadas han evolucionado. Hoy es más común ver mujeres en roles operativos, en liderazgo y en áreas que antes eran impensadas para nosotras. La implementación de medidas como programas de mentoría, cuotas de género y cambios en la infraestructura para facilitar la inclusión femenina ha marcado una diferencia.

Pero lo más importante ha sido el cambio de mentalidad. Aunque todavía hay resistencia en algunos sectores, la presencia de mujeres ya no se ve como algo extraordinario, sino como una contribución valiosa y necesaria.

Lo que Falta por Avanzar

A pesar del progreso, aún hay desafíos pendientes. La brecha salarial sigue siendo un tema que requiere atención, y en muchos casos, las oportunidades de ascenso para mujeres todavía son limitadas. La conciliación entre la vida laboral y personal sigue siendo más compleja para nosotras, especialmente en industrias con jornadas extensas y sistemas de turnos.

Otro reto es la cultura organizacional. Aunque hay avances en políticas de equidad, en la práctica todavía existen sesgos inconscientes y actitudes que pueden hacer que el camino para las mujeres sea más difícil. La verdadera inclusión no solo se trata de aumentar el número de mujeres en una empresa, sino de asegurar que tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo que sus pares masculinos.

Mirando hacia atrás, veo cuánto ha cambiado la industria desde que inicié mi carrera, pero también reconozco lo que aún falta por lograr. La visibilidad de la mujer ha crecido, pero para que sea una realidad sostenible, debemos seguir trabajando en cambiar estructuras y mentalidades.

La equidad de género en el mundo laboral no es solo un tema de justicia, sino de eficiencia y desarrollo. Empresas más diversas son empresas más innovadoras y exitosas. Nuestro desafío es seguir abriendo caminos, inspirando a más mujeres a sumarse a estas industrias y asegurarnos de que, en el futuro, la presencia femenina en cualquier sector no sea una excepción, sino la norma.



Rayén Arancibia

Co-Founder de Sync
SpA - Agencia de
comunicaciones



En mi época de colegio, viví en un Chile que ya había elegido a su primera presidenta mujer. Crecí con el ejemplo de una madre profesional a quien admiro, y tuve la fortuna de contar con grandes mujeres que guiaron mi desarrollo profesional.

Cada mujer que avanzó y luchó por la visibilización en el mundo laboral dejó una huella. Gracias a ese camino recorrido, he tenido la suerte de no sentirme invisibilizada, pero no es la realidad de todas. Por eso seguimos hablando de este tema: porque el liderazgo femenino no debería ser la excepción, sino la norma.

Hoy lidero un equipo compuesto principalmente por mujeres, donde la equidad no es solo un ideal, sino una práctica diaria. Un espacio en el que el talento se valora sin sesgos, las oportunidades son en función de las capacidades y no del género. Esto no solo visibiliza a las mujeres, sino que fortalece el crecimiento profesional de todo el equipo y, en consecuencia, potencia a las empresas y sus resultados.

¿Te quedaste con ganas de aprender?

Tenemos más e-books para ti ;)



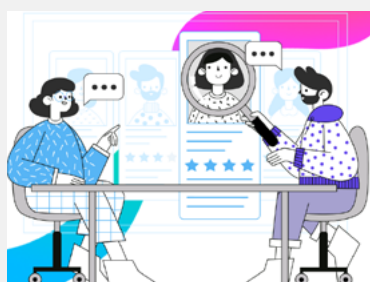
Liderazgo en tiempos de cambio

Descárgalo aquí



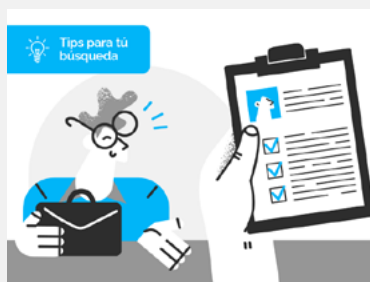
A Place For Us 1era edición 2023

Descárgalo aquí



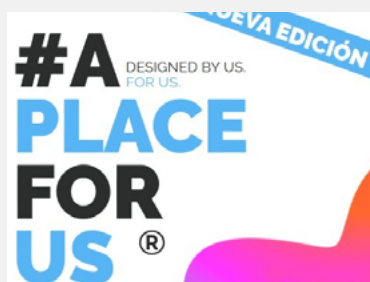
Cómo liderar un proceso ágil de reclutamiento y selección

Descárgalo aquí



Cómo enfrentar de manera exitosa un proceso de selección

Descárgalo aquí



A Place For Us 2da edición 2024

Descárgalo aquí



A PLACE FOR US

DESIGNED BY US. FOR US

2

0

2

5

En colaboración



