

EL MERCURIO

MUNDO LABORAL

CLASIFICADOS EMPLEOS Y CAPACITACIÓN

ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO [INCLUSIÓN FEMENINA]

Foro Económico Mundial: Cerrar las brechas de género en oportunidades económicas podría tomar 134 años

ROSA MARTÍNEZ

Datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) evidencian que el desempleo femenino se ha incrementado en el último trimestre, llegando al 9,1%. La brecha entre hombres y mujeres persiste, especialmente en terrenos masculinizados, donde la inclusión femenina aún es menor. Es el caso de industrias como la construcción (17%), la minería (23%), logística (20%) y tecnologías de la información (16%).

En paralelo, si bien la matrícula general en educación superior tiene una mayoría de mujeres (53,7%, en 2025), existe una brecha en las áreas de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), pues solo el 22% de las mujeres las eligen, y apenas el 8% se titula, ocupando el penúltimo lugar entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Con el objetivo de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, durante este mandato el Presidente Gabriel Boric promulgó la Ley “Más Mujeres en Directores”, iniciativa histórica que busca mayor participación femenina en las mesas directivas de las grandes empresas, donde el 54% está compuesto exclusivamente por hombres. No obstante, todavía quedan desafíos por resolver.

“Los estudios demuestran que la inclusión de mujeres en industrias tradicionalmente masculinizadas no solo es una necesidad de justicia social, sino que también es una estrategia

Aunque Chile avanza con leyes y programas para impulsar la igualdad, la participación femenina en sectores altamente masculinizados sigue siendo limitada.

tegia económica fundamental para generar billones de dólares en crecimiento económico global; sin embargo, se requieren intervenciones sistémicas y coordinadas para superar las barreras estructurales existentes”, asegura Rocío Ponce, directora de Servicios SST en Previsis.

DERRIBANDO MITOS

Una de esas barreras más latentes son los estereotipos. En este contexto, Catherine Quevedo, analista BI de Foco en Obra, señala que uno de los principales desafíos es romper con la idea de que ciertos roles o puestos son exclusivamente para hombres.

“En rubros como construcción y tecnología, aún hay prejuicios que impiden a muchas mujeres postular, porque se sienten en desventaja. El reto es generar más espacios de confianza y oportunidades para que las mujeres podamos aportar con la misma fuerza y capacidad (que nuestros pares varones), sin tener que demostrar el doble para ser valoradas”, afirma.

Adicionalmente, advierte la analista, en estos rubros falta mayor visibilidad de referentes femeninos y mujeres líderes, por lo que se debe trabajar en mejorar la cultura de inclusión día tras día.

“Ver mujeres liderando proyectos de tecnología o vinculados a la construcción motiva a otras a atreverse, y esa es la mejor forma de cambiar



THIS IS ENGINEERING - JONAS KASH

FAVORABLE.— Si llevamos la inclusión femenina a índices de productividad, estos se miden en talentos que aportan valor a cada industria.

la cultura”, detalla Quevedo.

Gina Boudon, directora de International Line, es testigo de aquello desde el rubro de la logística. Señala que una de las principales tareas en la materia es derribar las barreras culturales que aún asocian este sector solo a los hombres.

“Esa visión pertenece al pasado. Hoy el verdadero reto es garantizar que las mujeres no solo ingresen, sino que puedan crecer, liderar y transformar este tipo de industrias desde dentro. Necesitamos más presencia femenina en los puertos, en los aeropuertos y en las mesas donde se define el futuro del comercio exterior. La inclusión real significa crear un entorno donde el talento, sin importar el género, despliegue todo su potencial. Esa es la batalla que

todavía tenemos pendiente”, enfatiza la ejecutiva.

APORTE DIVERSO

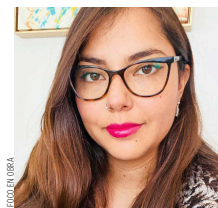
Si llevamos la inclusión femenina a índices de productividad, estos se miden en talentos que aportan valor a cada industria. Así lo define Rocío Ponce: “Las mujeres aportan perspectivas diversas, fomentan el liderazgo integrador y tienen seis veces más probabilidades de emplear a otras mujeres. Datos de LinkedIn, por ejemplo, muestran que las mujeres tienen un 28% más de habilidades sociales esenciales para los trabajos del futuro, como el liderazgo estratégico y la colaboración”.

Para Catherine Quevedo, las mujeres aportan una mira-

da más integral y detallista, ya que “somos organizadas y resolutivas, y esto ayuda a que los equipos sean más completos, aumente la calidad y eficiencia de los trabajos”.

“La diversidad en los equipos hace que los proyectos avancen mejor y tengan resultados exitosos, porque cada persona aporta desde sus conocimientos y habilidades, lo que impacta directamente en la productividad. Incluir mujeres no es solo un tema de equidad, también mejora la productividad y la competitividad”, comenta.

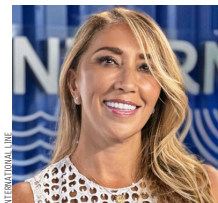
Y como la productividad no se mide únicamente en tiempos o costos, sino también en innovación, confianza y sostenibilidad, según Gina Boudon, “las mujeres aportan una forma de liderar



Catherine Quevedo, analista BI de Foco en Obra.



Rocío Ponce, directora de Servicios SST en Previsis.



Gina Boudon, directora de International Line.

que combina precisión con empatía y estrategia con humanidad. Donde hay mujeres liderando, los resultados no solo se cumplen, se superan. Y lo hacen con una visión más humana, innovadora y transformadora”, concluye Boudon.