

TRANSFORMACIÓN CULTURAL [INCLUSIÓN]

Promover la paridad laboral incentiva la creatividad y productividad

ROSA MARTÍNEZ

Según el informe Women in Work (WiW) de PwC (2025), la carrera por la paridad debe acelerarse. En Chile, si bien se ha experimentado una mejora constante, el país sigue siendo uno de los territorios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) más atrasados en la carrera de igualdad, con una brecha en la tasa de participación laboral de un 17,1%. Peor aún en cargos de alta dirección: menos del 25% son ocupados por mujeres. Y qué decir de la brecha salarial, donde las mujeres ganan entre un 8% y un 14% menos que los hombres, incluso en puestos similares.

"Diversos estudios globales han demostrado que las empresas con mujeres en cargos de liderazgo tienen hasta un 25% más de probabilidades de ser rentables. Porque los equipos diversos piensan distinto, se complementan mejor y tienen una mirada más amplia al momento de resolver problemas. Entornos más inclusivos retienen mejor el talento, generan mayor compromiso y aumentan la productividad. No es casualidad. Cuando las personas se sienten valoradas dan lo mejor de sí", explica Liz Horstmeier, directora de HunTI Consultores.

Marcelo Muñoz, director de Global Network Trainers, concuerda. Dice que la equidad de género no es un tema decorativo ni una moda pasajera: es una ventaja competitiva real, una estrategia de liderazgo y *management*.

"Las empresas que abrazan la paridad no solo demuestran madurez cultural, sino que

De acuerdo con el Banco Mundial, el avance de la mujer en el trabajo puede aumentar el PIB global en un 20%. En Chile, distintos especialistas concuerdan en que cuando existe paridad y equidad se crean entornos con talento, compromiso y productivos.

también generan entornos más creativos, colaborativos y resilientes", sostiene.

No obstante, es relevante ir más allá. Macarena Molina, líder de gestión de personas en Defontana, asegura que avanzar en equidad no significa solo sumar mujeres a los equipos o cumplir con un porcentaje determinado.

"La equidad verdadera ocurre cuando hombres, mujeres y personas de diversasidades tienen acceso real y justo a las mismas oportunidades. Es decir, cuando el enfoque está en incluir, no en contar cantidades para cumplir un porcentaje deseado", comenta.

LA TECNOLOGÍA COMO ALIADA

Con la llegada de nuevas tecnologías, en especial de la inteligencia artificial, las soluciones digitales de gestión del talento pueden ser un aporte real a la equidad en beneficio



Liz Horstmeier, directora de HunTI Consultores.



Macarena Molina, líder de gestión de personas en Defontana.



Marcelo Muñoz, director de Global Network Trainers.

de la productividad.

"Las plataformas de gestión de personas están diseñadas para promover procesos más objetivos y justos. En el reclutamiento, por ejemplo, evitan filtros por género u otras características personales, enfocándose en criterios como experiencia, formación y com-



RELEVANTE.—
Llevar la equidad a la práctica implica cambiar creencias arraigadas.

petencias. Esto ayuda a reducir sesgos inconscientes desde el primer momento", señala Macarena Molina.

Ya dentro de una empresa, la especialista precisa que estas herramientas permiten monitorear indicadores clave, como brecha salarial, distribución de género por nivel jerárquico o acceso a promociones. Y, en procesos como la evaluación de desempeño, facilitan la aplicación de criterios estandarizados según el rol y las conductas esperadas u objetivos logrados.

"Con ello, se asegura una gestión del talento más equitativa y basada en el mérito, ya que la tecnología no solo agiliza procesos, también impulsa decisiones más transparentes, con foco en la equidad y sin espacio para la discriminación", afirma.

DESAFÍOS Y PROYECCIONES

Para Liz Horstmeier, uno de los mayores retos para

avanzar hacia un mundo laboral donde el talento no se mida por género, el liderazgo tenga muchas formas y la diversidad sea sinónimo de innovación, es acelerar el paso. Según la experta, esto implica leyes más firmes y decisiones valientes desde las empresas; formar, contratar, promover y escuchar con perspectiva de género; dejar de normalizar la desigualdad; atreverse a transformar culturas, abrir espacios y, en especial, creer en que otra forma de hacer empresa es posible.

"La equidad no solo se nota en los números, se siente en el alma de las organizaciones. Las empresas que avanzan en inclusión florecen. El talento femenino, cuando se le da espacio y confianza, brilla con fuerza. Cada paso hacia la equidad es un avance a un mundo laboral más humano, justo y próspero para todas y todos", recalca Horstmeier.

Marcelo Muñoz está jante:

"Las empresas que no integren esta visión quedarán rezagadas. Las nuevas generaciones no quieren solo buenos salarios, exigen coherencia, inclusión real y sentido de propósito. Las organizaciones que no evolucionen hacia modelos más diversos y equitativos no solo perderán talento, también perderán innovación, reputación y relevancia en el mercado".

El desafío, entonces, está en hablar de equidad como una responsabilidad directiva y estratégica, donde la paridad esté en el centro del modelo de negocios.

"Liderar desde la equidad no es solo justo, es rentable, exponencial y transformador. Cuando un hombre y una mujer lideran juntos con respeto, visión compartida y sin competir entre ellos, el equipo progresa. Ese es el liderazgo que necesitamos, en dúo, con propósito y sin miedo a cambiar las reglas", puntualiza Marcelo Muñoz.