

MUNDO EMPRESARIAL [ TENDENCIAS ]

# La inclusión femenina es una estrategia de productividad

ROSA MARTÍNEZ

Aunque la participación laboral femenina a nivel local es de apenas el 52%, según datos de la Subsecretaría del Trabajo, lo cierto es que, de acuerdo a McKinsey & Company, las empresas con el 30% de mujeres en posiciones de liderazgo tienen 25% más de probabilidades de superar el rendimiento financiero que las compañías con menor representación femenina.

Rocío Ponce, directora de Servicios de SST en Previsis, concuerda. Señala que, desde una perspectiva macroeconómica, los datos son contundentes: se estima que cada 1% de aumento en la participación laboral femenina en Chile puede traducirse en un incremento del PIB del 0,1%. Asimismo, según el Banco Mundial, a nivel global, cerrar las brechas de género en empleo y emprendimiento podría aumentar el PIB mundial en un 20%.

“La diversidad de perspectivas enriquece la toma de decisiones, reduce los sesgos cognitivos en los equipos y mejora la capacidad de responder a mercados cada vez más diversos. Para Deloitte, las empresas con culturas inclusivas tienen 2,3 veces más probabilidades de ser innovadoras y seis veces más probabilidades de anticiparse a los cambios del mercado”, enfatiza Ponce.

En efecto, en un escenario económico desafiante, donde la eficiencia y la innovación se han vuelto clave para la sostenibilidad de las organizaciones, la inclusión femenina en el mundo laboral deja de ser únicamente una bandera social para transformarse en un impera-

SEGÚN MCKINSEY & COMPANY, LAS EMPRESAS CON MAYOR DIVERSIDAD DE GÉNERO SON 21% MÁS RENTABLES, Y ESTE EFECTO SE AMPLIFICA EN SECTORES DONDE LA INNOVACIÓN MARCA LA DIFERENCIA COMPETITIVA.



Gina Boudon, directora de International Line.



Rocío Ponce, directora de Servicios de SST en Previsis.



Maryerlin Flores, directora del Grupo Tecnológico ITQ.

tivo productivo. Así lo sostiene Gina Boudon, directora de International Line, quien ha impulsado la integración de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

“Cuando hablamos de inclusión femenina no estamos hablando solo de equidad. Estamos hablando de productividad, de mejores decisiones y de competitividad país”, afirma.

Al respecto, Maryerlin Flores, directora del Grupo Tecnológico ITQ, es enfática: la inclusión de mujeres al ámbito laboral marca una diferencia, porque pueden integrarse fácilmente, son responsables, eficientes y con compromiso.

“Son muchos más metódicas, se mejora las prácticas de gestión y el cumplimiento de procedimientos, lo que termina aumentando la producción. En muchos casos, son el único sostén económico de un hogar, lo que hace que el compromiso y la responsabilidad sea mayor. En Chile, estamos en deuda en participación laboral femenina, lo que implica que todavía existe una brecha que debe ser acortada para lograr una inclusión real”, apunta.

## EJEMPLO DE CAMBIO

Localmente, persiste una brecha laboral que concentra a las mujeres en ciertos sectores y las excluye de otros altamente masculinizados, como construcción, minería, energía, transporte, tecnología y logística, por mencionar algunos.

“Se trata de rubros que se caracterizan por ofrecer buenos salarios, pero tener una baja participación femenina. También suele observarse baja presencia relativa en áreas como operaciones en turnos o esquemas rígidos de jornada, donde



NO ES UNA MODA PASAJERA.— La inclusión es hoy parte de la estrategia de negocios de las principales organizaciones alrededor del mundo.

las barreras de conciliación pesan más”, señala Flores.

No obstante, hay esperanza: la participación femenina en la gran minería, por ejemplo, ha crecido de forma sostenida, pasando de 7,7%, en 2014, a 23,1%, en 2024, con más de 12.000 mujeres trabajando en este sector.

“Esto demuestra que, con políticas deliberadas, la inclusión es posible incluso en industrias históricamente mascu-

linizadas”, comenta Ponce.

Si bien dichas industrias han comenzado procesos de transformación cultural, aún enfrentan barreras estructurales y de estereotipos arraigados. “No se trata solo de contratar más mujeres, sino de generar condiciones reales de desarrollo, formación y liderazgo. Áreas como educación, salud y servicios muestran mayor participación femenina, lo que evidencia que el desafío no es de capacidad, si-

no de acceso y oportunidades”, asevera Gina Boudon.

## RETOS PENDIENTES

Para la directora del Grupo Tecnológico ITQ, los desafíos que enfrentan las empresas hoy en materia de inclusión son más bien estructurales en términos de cuidados y corresponsabilidad, calidad del empleo y trayectoria, así como diseño del trabajo.

Por su parte, Rocío Ponce, de Previsis, añade que la brecha salarial persiste, así como la segregación vertical (lo que se conoce como techo de cristal) donde, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad dentro de las organizaciones, disminuye la participación de mujeres.

En tanto, la directora de International Line, Gina Boudon, sostiene que los retos pendientes también apuntan a la conciliación laboral y familiar, promoción interna y cultura organizacional para erradicar sesgos inconscientes y promover un liderazgo inclusivo desde la alta dirección.

“Muchas veces el discurso está, pero el cambio cultural es más lento. La inclusión requiere convicción desde el directorio hasta la operación diaria”, apunta.

De igual modo, destaca que la productividad no depende solo del género, sino del talento.

“El punto es simple: cuando dejamos fuera a la mitad de la población, estamos limitando nuestro propio potencial como empresas y como país”, concluye la ejecutiva.