

INICIATIVAS CON INTENCIÓN Y VISIBILIDAD: EL NUEVO MAPA DEL LIDERAZGO FEMENINO



En el marco del mes de la mujer, ACCIONA y Diario Financiero desarrollaron un encuentro donde se analizaron las habilidades y acciones requeridas para dar el salto a una mayor participación femenina en gerencias y directorios hacia la próxima década.

El talento femenino está ganando terreno en cargos de alta responsabilidad, gerencias y directorios. No obstante, hay obstáculos que persisten en el desarrollo profesional de las mujeres que condicionan su avance y requieren de iniciativas con intención para ser superados. Esa fue la principal conclusión del conversatorio "El nuevo mapa del liderazgo femenino: las habilidades que definirán la próxima década" organizado por ACCIONA junto a Diario Financiero.

El encuentro, moderado por Isabel Ramos, editora de DF, contó con la presencia de Manola Sánchez, directora de empresas; Marta Moreno, gerenta de Recursos Humanos de Infraestructuras de ACCIONA; y Lorena Acle, líder de comunicaciones de Women in Mining, quienes abordaron las brechas que dificultan el flujo natural de talento hacia la alta dirección.

Para conocer el escenario actual, la cita comenzó con una presentación de la asesora en género y gobernabilidad del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Elizabeth Guerrero, quien demostró que, pese a ser más de la mitad de la población, la representación femenina sigue siendo escasa.

Sobre la base del 7° Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, detalló que "las mujeres constituyen el 23% de las gerencias de las empresas revisadas y son el 16,8% de los directores, un poco más bajo que lo que se tenía en 2024. Lo más preocupante es que un 32,8% de las empresas no tiene ninguna mujer directora y un 40% no tiene ninguna mujer gerente", dijo.

Según Guerrero, en esto influye lo que algunas autoras denominan como "laberinto del liderazgo", es decir, "hay una serie de obstáculos que se van dando a lo largo de la carrera de las mujeres que limitan su acceso a puestos de decisión o altos cargos en la empresa". Este laberinto, explica, se construye a partir de sesgos de género en el reclutamiento, estándares de desempeño diferenciados, una penalización asociada a la

maternidad y a las labores de cuidado y una menor visibilidad ante los directivos. Asimismo, advirtió que la idea del mérito en la asignación de cargos invisibiliza estas brechas al ignorar el peso de las redes y los roles preconcebidos de mujeres y hombres en la sociedad.

Habilidades y desafíos

Si el diagnóstico muestra que las brechas



Lorena Acle, líder de comunicaciones de Women in Mining:

"Es importante poder mostrarles cuál es el beneficio que ellas aportan y también demostrarles todos los espacios en los cuales pueden entrar para desarrollarse".



Marta Moreno, gerenta de Recursos Humanos de Infraestructura de ACCIONA:

"Es fundamental el apoyo y la red de contactos (...) porque solamente ellas saben qué experiencias han tenido, qué dificultades y cómo las han solucionado".



Manola Sánchez, directora de empresas:

"Estos temas hay que hablarlos, no solamente decir que sabemos de ellos. En la medida que vayamos hablando, también podemos crear conciencia sobre dónde están las brechas y cómo solucionarlas".

NUEVAS ALIANZAS

ACCIONA suscribió una alianza con la organización Women in Mining (WIM) Chile, con el objetivo de impulsar y apoyar actividades de promoción de la mujer en todas las posiciones de la cadena de valor de la industria minera, potenciando y aumentando su presencia y visibilidad.

A través de este convenio, suscrito durante el encuentro, ACCIONA y WIM impulsarán en conjunto instancias de capacitación y mentoría, así como la participación en diversas actividades nacionales y regionales enfocadas en el desarrollo del talento femenino de forma transversal en la minería.

persisten, el siguiente paso es identificar qué herramientas permiten enfrentarlas. En la instancia, las expositoras coincidieron en que el avance hacia posiciones de liderazgo requiere fortalecer habilidades estratégicas y generar entornos organizacionales que permitan desarrollar ese talento en el tiempo.

Lorena Acle planteó que "el desafío no es solo seguir incorporando mujeres, sino también sostener todo lo que se ha incorporado: cómo las estamos desarrollando para que sigan creciendo dentro de las organizaciones".

Entre las competencias que hoy adquieren mayor relevancia, mencionó el liderazgo, la toma de decisiones estratégicas y la capacidad de trabajar con equipos diversos. En ese proceso, agregó, las mentorías y los programas de formación cumplen un rol clave para acompañar sus trayectorias.

El encuentro también abordó el rol de las iniciativas impulsadas desde las empresas para ampliar las oportunidades de participación en sectores históricamente masculinizados, donde se destacó como ejemplo el programa de Mandos Medios Femeninos de ACCIONA, iniciativa que impulsan en la construcción del Hospital de La Serena y que tiene como base la experiencia de la empresa en el hospital de Marga Marga, donde un equipo íntegramente conformado por mujeres edificó la sala cuna de este recinto, que se posicionó como el primero en Sudamérica desarrollado con perspectiva de género.

Más allá de los avances, las panelistas coincidieron en que el desafío hacia adelante será consolidar estos esfuerzos. "La principal conclusión que extraemos es que ya no hay vuelta atrás en la inclusión. Es un camino que no tiene retorno y tenemos que seguir trabajando por ello", afirmó Marta Moreno.

En la misma línea, Manola Sánchez planteó que el progreso dependerá del compromiso de quienes toman decisiones dentro de las empresas. "Para que haya un cambio real, los líderes tienen que estar convencidos de que quieren ese cambio. Si esto no parte desde arriba, podemos tener todas las políticas muy bien puestas en la página web, pero no va a pasar nada", advirtió.