



R&Q Ingeniería pone foco en el rol de la mujer en la toma de decisiones técnicas que definen el futuro del país

- La reconocida consultora tiene un 40% de representación femenina en su Directorio. A nivel total, la dotación de mujeres es de un 24,4%; y el Directorio está presidido por una mujer: Tina Rosenfeld.
- “La inclusión femenina, particularmente en roles técnicos y estratégicos, amplía la capacidad de la organización para abordar desafíos cada vez más complejos”, asegura la presidenta del Directorio de R&Q Ingeniería.

Con 50 años de experiencia y trayectoria, R&Q Ingeniería es una consultora que participa en decisiones complejas de infraestructura, minería, energía, transporte y agua, donde se definen inversiones, riesgos, impactos ambientales y sociales de largo plazo. “Queremos asegurar que las decisiones que impactan el desarrollo del país se construyan con la mejor combinación de talento disponible”, indica Tina Rosenfeld, presidenta del Directorio de la compañía.

En efecto, para la alta ejecutiva, la inclusión femenina, particularmente en roles técnicos y estratégicos, amplía la capacidad de la organización para abordar desafíos cada vez más complejos: transición energética, gestión eficiente del agua, sostenibilidad de faenas mineras e integración territorial de proyectos. “En ese contexto, incorporar diversidad de miradas en los equipos técnicos y en las instancias de decisión mejora la profundidad del análisis, fortalece la gobernanza y reduce sesgos en la evaluación de alternativas”, afirma.

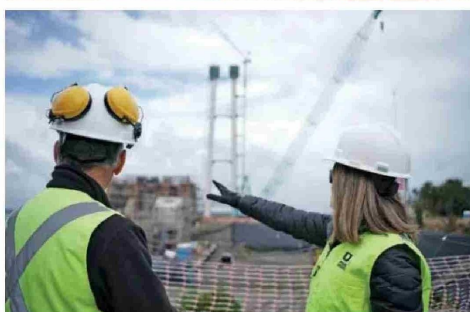
No obstante, la inclusión conlleva importantes desafíos, ya que, en industrias históricamente masculinizadas, como minería e infraestructura, todavía existen brechas en trayectorias profesionales, redes de influencia y acceso a roles críticos en terreno o en dirección de proyectos. “Superar estas brechas requiere políticas claras, pero también cultura organizacional, formación continua y liderazgo comprometido”, señala la presidenta del Directorio.

Otro desafío relevante para R&Q Ingeniería es asegurar que su crecimiento y expansión internacional mantengan estándares consistentes de equidad e inclusión en todos los mercados donde opera.

Iniciativas y liderazgo

Para impulsar el cumplimiento de sus metas de participación femenina, diseño e implementación de acciones a abordar en ese ámbito, R&Q cuenta con un Comité de Diversidad e Inclusión, liderado por el área de Bienestar, donde participan diversos representantes de distintas áreas de la empresa.

Así, la consultora ha impulsado un conjunto de acciones estructurales orientadas a fortalecer el liderazgo técnico femenino. Entre ellas, potenciar una presencia activa de mujeres en la dirección de proyectos complejos en minería e infraestructura;



Tina Rosenfeld, presidenta del Directorio de R&Q Ingeniería.

realizar alianzas con organizaciones del sector como Women in Mining (WIM) Chile y participar en instancias gremiales que promueven mayor presencia femenina en la industria.

A lo anterior, se suman procesos de selección y promoción con enfoque en igualdad de oportunidades y evaluación por mérito técnico; el fortalecimiento de planes de carrera y desarrollo profesional para talento femenino senior en áreas de alta especialización; y una participación activa en el diálogo sectorial donde mujeres de R&Q intervienen como referentes técnicas.

“Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, en la cual reconocemos la importancia de hacer más diversa nuestra fuerza laboral, por

“Nuestro desafío es continuar fortaleciendo un ambiente de trabajo inclusivo, donde cada talento, sin importar su género, contribuya al crecimiento y desarrollo de R&Q Ingeniería”, comenta Tina Rosenfeld.

lo que nos comprometemos a promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad, e inclusión laboral en todos los procesos de la empresa”, asevera Tina Rosenfeld.

De esa manera, R&Q busca poner el foco en el rol de la mujer en la toma de decisiones técnicas que definen el futuro del país.

En proyectos de infraestructura hídrica, energías renovables, optimización de procesos mineros o planificación territorial, las decisiones no son neutras: implican impactos ambientales, sociales y económicos de largo plazo. La participación femenina en estos espacios contribuye a integrar variables de sostenibilidad, eficiencia de recursos y gestión de riesgos con una mirada

amplia e integral.

“Nuestra estrategia no apunta a crear espacios paralelos, sino a consolidar una gobernanza donde mujeres ingenieras, gerentas de proyecto y especialistas técnicas estén presentes en las instancias donde se definen alternativas, se evalúan riesgos y se priorizan inversiones. Creemos que los equipos diversos toman mejores decisiones, por eso estamos constantemente trabajando en aumentar la diversidad de nuestros equipos”, enfatiza la presidenta.

Inclusión que avanza

De cara a los próximos años, R&Q proyecta consolidar y aumentar la participación femenina en comités ejecutivos, jefaturas y dirección de proyectos de alta complejidad; así como también profundizar programas de desarrollo y mentoría para mujeres en áreas críticas e integrar indicadores de diversidad e inclusión dentro de la gestión estratégica de la compañía.

La idea es fortalecer la visibilidad de mujeres de R&Q en espacios gremiales y sectoriales, posicionándolas como referentes en discusión pública sobre infraestructura, sostenibilidad y transición energética; y asegurar que en la expansión internacional de la compañía se mantengan estándares consistentes de equidad y gobernanza inclusiva. De hecho, la sucursal de R&Q Colombia es liderada por una mujer: Sandra Valencia, Country Manager de R&Q Colombia.

“Para nosotros la participación de talento femenino en R&Q es parte de nuestra propuesta de valor de equipos de excelencia técnica que ofrecemos como consultora líder en ingeniería”, concluye Tina Rosenfeld.

www.ryq.cl

Dato de interés

Sobre los procesos de reclutamiento y selección, la consultora -con presencia en más de cinco países, un portafolio superior a 1.500 proyectos a nivel mundial y un equipo de alrededor de 3.000 profesionales- realiza temas mixtos, promoviendo la equidad de género desde la etapa inicial. Además, desarrolla reportes ejecutivos mensuales que reflejan el porcentaje de mujeres consideradas en base al total de cargos solicitados y valida el porcentaje de participación femenina comprometido en la propuesta técnica de los proyectos a los que postula, como criterio de seguimiento y priorización.