

JOSÉ ANTONIO YAZIGI, DIRECTOR DE GREAT PLACE TO WORK®:

“La equidad de género no se trata de una moda ni de cumplir con cuotas de diversidad, sino simplemente de hacer lo correcto”

Como una forma de reconocer a las organizaciones que han dado un paso adelante en materia de equidad de género, es que este año Great Place to Work® lanzó por primera vez en Chile la lista de Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021: “Es una invitación a toda la comunidad a que vea el impacto positivo que tiene promover la equidad de género dentro de las organizaciones y reconocer a las que no se han quedado sólo en las declaraciones, si no que han pasado a la acción”, señala José Antonio Yazigi, Director de Great Place to Work® Chile.



—¿Por qué Great Place to Work® decidió lanzar la lista de Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021?

“Desde hace un tiempo teníamos el anhelo de sacar una lista de Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres enfocada en la equidad de género. Este es un trabajo que hemos estado realizando en los últimos años con mucha investigación y levantamiento de datos en las organizaciones, y creemos que ha llegado el momento de publicar una lista a modo de “modelo a seguir”. Es decir, resaltar las buenas políticas y prácticas y reconocer a las organizaciones que día a día ofrecen una experiencia laboral consistente a sus colaboradores sin importar su género”.

—¿Cuáles han sido las variables principales que han observado en relación con la equidad de género en las organizaciones?

“Hay numerosos aspectos que hay que tomar en cuenta a la hora de trabajar la equidad de género dentro de una organización. Sin embargo, a través de la data que hemos

La inclusión de la mujer en cargos de liderazgo y de toma de decisión aumenta las capacidades de innovar, lo que conlleva mejores resultados”.

logrado recopilar durante muchos años y específicamente en los últimos tres, hemos identificado tres variables que a nuestro juicio son esenciales: el Cuidado y Equilibrio de la vida laboral y personal, la Brecha Salarial y el Liderazgo Femenino”.

—¿Cómo se pueden idear y gestionar prácticas de cuidado y equilibrio entre la vida personal y laboral que incentiven la equidad de género?

“La pandemia puso en evidencia la realidad laboral de las mujeres en nuestro país, quienes durante años se han llevado una carga invisible al

tratar de equilibrar su vida laboral y personal. Es por ello que quisimos conocer y analizar cómo lo están haciendo Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres con el objetivo de difundir esas buenas prácticas y llevarlas a aquellas organizaciones que están empezando a transitar por este camino. Y así observamos que gran parte de las iniciativas que se están llevando a cabo apuntan, por una parte, a trabajar los sesgos inconscientes y por otra, a fomentar la corresponsabilidad”.

—Respecto a la brecha salarial de género, ¿cuáles son las recomendaciones para comenzar a trabajar en ella?

“Este es uno de los temas más relevantes que hay que enfrentar si queremos avanzar en alcanzar la equidad de género. Estar dispuestos a hablar de este tema y tener la valentía de reconocer que existe, le da una señal muy clara a los colaboradores de que la organización está comprometida a hacer algo al respecto. Estas acciones propician un ambiente

de justicia y equidad al interior de la organización”.

—¿Cómo pueden las organizaciones potenciar el desarrollo y el liderazgo femenino?

“Hoy más que nunca está demostrado el impacto positivo que significa promover la equidad de género dentro de las organizaciones, ya que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo y de toma de decisión aumenta las capacidades de innovar, lo que conlleva mejores resultados. Hemos visto una gran preocupación por parte de las organizaciones en implementar políticas y prácticas orientadas en esa línea, como por ejemplo establecer criterios de paridad en los procesos de reclutamiento y

selección para puestos de trabajo e incluso para prácticas profesionales. Pero sin duda, el aspecto más determinante tiene que ver con crear instancias y oportunidades de comunicación, capacitación, desarrollo y entrega de herramientas de liderazgo para las mujeres dentro de las organizaciones, prestando especial atención a su realidad y a las necesidades que pudieran tener”.

—¿Qué diferencia a Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021 de otras organizaciones?

“Son organizaciones cuyas culturas han permitido a la mujer tener un equilibrio entre su vida personal y laboral, eliminando los gaps de brecha salarial entre géneros, y muy especialmente,

dándole cabida a su desarrollo integral, potenciando el liderazgo femenino. Son aquellas que van un paso más allá porque saben que la diversidad las hace más innovadoras, eficientes, competitivas y también sostenibles en el tiempo”.

—¿Cuáles son los desafíos que deja la lista de Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021 de cara al futuro?

“Si bien es cierto que todavía queda mucho por hacer, la lista de Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021 resalta a las organizaciones que son un modelo a seguir a través de sus iniciativas y acciones concretas, las que nos están mostrando el camino para ser una sociedad más justa. De esta forma, estamos ayudando a visibilizar a las organizaciones que se movilizan en torno a la equidad de género y esperamos que sea un aliciente para que todos tomen consciencia y nos movamos más rápidamente a un mundo con mayor igualdad de oportunidades, porque los tiempos que estamos viviendo lo necesitan más que nunca”.



La lista de Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021 resalta a las organizaciones que son un modelo a seguir a través de sus iniciativas y acciones concretas, las que nos están mostrando el camino para ser una sociedad más justa”.

Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021

Organizaciones hasta 250 colaboradores	Organizaciones entre 251 y 1.000 colaboradores	Organizaciones más de 1.000 colaboradores
1 SAP Chile 2 Fundación Enseña Chile 3 Mastercard 4 Stryker 5 HP 6 SB Pay 7 Dell Technologies 8 CrossNet	1 DIRECTV Chile 2 Mercado Libre 3 Eurofarma 4 ADP Chile 5 Banco Central de Chile 6 DHL Express Chile 7 Empresas Lipigas S.A. 8 AFC Chile 9 Rotter & Krauss 10 Colbún S.A.	1 Grupo Security 2 Falabella Retail 3 MetLife Chile Seguros 4 Sodimac Chile 5 Grupo Saesa 6 Parque del Recuerdo 7 AES Andes

¿Qué **distingue** a los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021?

Sus políticas de cuidado y equilibrio entre la vida personal y laboral.	Cómo han abordado la brecha salarial al interior de la organización.	Las oportunidades de desarrollo de carrera y el liderazgo femenino.

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

¿Qué los inspiró para que la Equidad de Género sea un pilar estratégico para la organización?
¿Cómo esperan que impacte en su organización?

1 LUGAR



GRUPO security



Grupo Security

Renato Peñafiel,
gerente general
Grupo Security.

Creemos en el talento de las personas sin importar su género. Desde hace 30 años, la conciliación trabajo, familia y vida personal en el Security ha sido un aspecto central de nuestra cultura organizacional. Esto ha permitido atraer talento, en especial talento femenino, quienes han visto en el Security un gran lugar para trabajar. Estamos convencidos que la equidad de género es un activo muy valioso para la organización, nos inspira a ver las cosas en forma diferente para diseñar soluciones que respondan a las expectativas de los clientes. En Grupo Security, tenemos indicadores muy positivos en relación con la industria: El 61% de nuestros empleados son mujeres, y el 29% de ellas está en posiciones de alta dirección. El 62% son madres y el promedio de hijos por familia es 2,7. La antigüedad promedio es de 9 años y la rotación voluntaria es de 2,7%. Para el Security la

Security han sido ascendidas a puestos ejecutivos durante su embarazo o durante su permiso maternal.

En el Security no existe brecha salarial, ya que se utiliza la metodología HAY que es una base objetiva para gestionar las compensaciones, asegurando así la equidad interna y la competitividad externa. En 2018, fuimos reconocidos con el premio Impulsa Talento Femenino como la entidad financiera con mejores índices de equidad salarial.

Estar dentro de los mejores lugares para trabajar para mujeres nos llena de orgullo y nos inspira a seguir trabajando para estimular el desarrollo del talento femenino en nuestra organización. Queremos que cada persona en el Security despliegue la mejor versión de sí misma, en un ambiente donde busquemos valorar las diferencias que nos enriquecen y nos impulsan a ser mejores.

maternidad no encarece la empleabilidad, todo lo contrario, la consideramos un gran aporte a la diversidad de nuestros colaboradores y ejecutivos. De hecho, muchas mujeres del

2 LUGAR

PROGRAMA
MENTORING



¡Yo me atrevo!

En Falabella, la Equidad de Género se enmarca en principios más amplios y profundos: la inclusión y diversidad como pilar fundamental en nuestra estrategia. Desde 2018 contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, en la que reconocemos el valor de la heterogeneidad de nuestros trabajadores.

Promovemos una cultura inclusiva, alineada con la estrategia del negocio permitiendo que todos, sin distinción, aporten y contribuyan al desarrollo del negocio. Junto a ello, la diversidad la incluimos como un factor necesario para la empresa, ya que promueve la creatividad, el desempeño y la sostenibilidad. Cabe destacar que de la dotación total actual, 64% son mujeres, lo que nos impulsa a contribuir a su crecimiento profesional, junto con aumentar la representación femenina en todos los niveles jerárquicos. Para lograr la equidad



Falabella Retail

Juan Luis Mingo,
gerente general de
Falabella Retail Chile.

Promovemos que el salario y desempeño conformen un mecanismo integral para nuestros trabajadores, donde su mejora económica tiene relación con el cargo.

II) Aumentar la participación de mujeres en puestos de liderazgo. En 2018, en áreas back office, habían 34% de mujeres en altos cargos y este año creció a 43%. Algunas iniciativas de este pilar: 30% de mujeres en listas de headhunters. Mentorías y networking interno para potenciar el liderazgo femenino. Comunidad de líderes que promueven iniciativas a través de la formación y reflexión en perspectivas de género y sesgos inconscientes.

III) Beneficios que permitan mayor conciliación y corresponsabilidad: 2 días postnatal adicionales a la ley, beneficio de postnatal sin tope para hombres y mujeres, 5 días libres al año, además de los legales.

de género, nuestra estrategia aborda tres ejes:
I) Mantener una estructura de retribución justa y coherente. En la última medición del International Position Evaluation (dic. 2020) se revela que actualmente no existe brecha salarial significativa entre hombres y mujeres.

3 LUGAR



MetLife Chile Seguros

Andrés Merino Cangas,
CEO MetLife Chile Seguros.

En MetLife trabajamos para construir un espacio seguro donde las personas escuchen y sean escuchadas, reconozcan las diferencias sin juzgar y aprendan a superarlas con la intención de crecer, generando un impacto significativo en la Compañía.

Por ello, la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es un componente integral de nuestra estrategia que apalanca nuestro propósito de acompañar a las personas protegiendo lo que más quieren. Y en este contexto la equidad de género es un pilar fundamental ya que la diversidad contribuye al logro de objetivos así como nos ayuda a convertirnos cada día en un mejor lugar para trabajar.

Hace tres años empezamos este desafío con la creación del Comité DEI a fin de reducir las brechas estructurales en todos nuestros grupos de afinidad. En cuanto a género, nos comprometimos con la Iniciativa de Paridad de Género,

desarrollo personal y laboral a través de acciones como Inclusion Tuesday, iniciativa global de sesiones mensuales educativas e interactivas. Mentoring, programa de desarrollo de talento femenino con el apoyo de líderes de la organización. Red de Equidad de Género, autogestionada por colaboradoras y colaboradores que promueven la equidad dentro de la Compañía en coordinación con el Comité DEI. E Influencers (Influencers de la Inclusión), agentes de cambio y voceros que promueven el cambio cultural dentro de la organización.

Si bien nuestras iniciativas son esenciales para fortalecer la equidad, es responsabilidad de todas y todos asumir el compromiso de hacer de MetLife un lugar donde se celebre y abraza la diversidad, donde las personas sean valoradas, escuchadas y puedan alcanzar el éxito profesional.

impulsando la equidad salarial y promoviendo la representación de mujeres en puestos de liderazgo. Y, a través del Compromiso WEPS, fortalecemos nuestras políticas de igualdad, traduciéndolas en iniciativas concretas. Es así como buscamos empoderar a las mujeres en la organización, impulsando su

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

¿Qué los inspiró para que la Equidad de Género sea un pilar estratégico para la organización?
¿Cómo esperan que impacte en su organización?

4 LUGAR



Sodimac Chile

Eduardo Mizón,
gerente general
Sodimac Chile.



En Sodimac, el respeto a la persona y el resguardo de su dignidad e integridad constituye uno de nuestros pilares fundamentales. Por eso contamos hace años con una Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, la que establece la Equidad de Género como uno de nuestros principales focos.

Hoy contamos con más de un 40% de mujeres dentro de nuestra dotación, porcentaje que esperamos seguir amplificando. Somos conscientes del valor que tiene la Equidad de Género dentro de una organización y velamos por potenciarla en todos los ámbitos, con acciones que van desde el reclutamiento, la selección y el desarrollo profesional, hasta medidas que permiten conciliar de mejor manera la vida laboral y personal.

Algunos ejemplos de ellas son la igualdad salarial, los programas de flexibilidad laboral y la serie de alianzas que hemos trabajado con diversos organismos, como por ejemplo, ONU Mujeres. Además, contamos con un protocolo de Violencia de Género y un canal para denunciar

cualquier tipo de acoso dentro de nuestra compañía, así como también una serie de campañas comunicacionales que apuntan a la sensibilización sobre la Equidad de Género a nivel general, con temas como la corresponsabilidad y sesgos inconscientes, entre otros.

Por su parte, el porcentaje de mujeres en cargos de mayor responsabilidad forma parte de nuestros objetivos estratégicos al 2026. Por eso, junto a Falabella, y como un solo equipo, estamos impulsando instancias de mentoring, creación de redes y ciclos de charlas para la comunidad de mujeres líderes. Además, crearemos un banco de talentos con los datos de mujeres que eventualmente podrían ocupar este tipo de posiciones en el futuro.

En Sodimac buscamos ser un aporte para una sociedad diversa, pluralista e inclusiva, donde todas las personas, sin distinción alguna, puedan ser parte de ella. Por eso, impulsamos ambientes de trabajo inclusivos y basados en el respeto, donde hombres y mujeres puedan participar en igualdad de condiciones.

5 LUGAR



Grupo Saesa

María Dolores Labbé Daniel,
gerente de Personas
Grupo Saesa.



El mundo cambia muy rápidamente y la incorporación de la mirada femenina en una industria tan masculinizada como la eléctrica es un desafío que hemos tomado como Grupo Saesa. Hoy nuestra mirada está puesta en la participación de mujeres en diversos roles, potenciando el desarrollo de carrera y permitiendo su promoción al interior de la compañía, garantizando condiciones igualitarias para todos. A partir del año 2018 establecimos en la planificación estratégica la gestión de la diversidad del personal, tomando la responsabilidad de potenciar y acercar nuestra cultura a una más inclusiva que valore, respete y promueva las distinciones que hacen a cada persona única.

Gracias a este plan, en diciembre de 2019 publicamos la Política de Diversidad e Inclusión enfocada en cinco ejes; uno de ellos la Equidad de Género. Desde entonces hemos dado importantes pasos, como el aumento de personal femenino en 52 mujeres los últimos 3 años. De las 301 mujeres que hoy trabajan en la

compañía, un 19% ocupa cargos de liderazgo y parte de los ámbitos relevantes de la empresa son liderados por 4 ejecutivas en diversas gerencias, agregando además que 2 mujeres integran el directorio de Grupo Saesa de un total de 8 personas.

Además, en 2019 nos adherimos a la iniciativa “Energía + Mujer” del Ministerio de Energía, asumiendo el compromiso de generar acciones y planes que aumenten la contratación y desarrollo de mujeres en la industria. Con ello hemos generado una estrategia centrada en el reclutamiento y selección, formación y desarrollo y promoción que den igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres. En 2021 logramos la paridad en prácticas profesionales, con 50% de mujeres y 50% de hombres.

Además, en nuestro emblemático programa de formación denominado “Escuela de linieros” este año, por primera vez, 2 mujeres fueron parte de este proyecto que nos llena de orgullo ya que es inédita la participación femenina.

6 LUGAR



Parque del Recuerdo

Susana Kehsler,
gerente de Personas
Parque del Recuerdo



En Parque del Recuerdo tenemos la convicción de que un gran lugar para trabajar lo construimos entre todos, es por lo que promovemos entornos laborales donde prime el desarrollo de ambientes inclusivos y de apreciación positiva de la diversidad. Creemos y reconocemos que la integración de diversas visiones genera mayor éxito, más agilidad e impactos positivos para todos. En Parque del Recuerdo, el 53% de los colaboradores son mujeres que ocupan distintos puestos de trabajo, en el área Comercial, Operaciones, Finanzas, Administración.

Durante este viaje hemos construido alianzas con diversas organizaciones que nos han acompañado apoyándonos en la construcción de más espacios de participación femenina, tales como el Club Empresas, Trabajo y Familia de la Universidad de los Andes (IFREI) promoviendo y reconociendo el liderazgo femenino en la Empresa; la alianza y compromiso con la

igualdad de género a través de IPG (iniciativa Paridad de Género) participando de las “50+ Empresas Agentes de Cambio”.

Hoy vemos con mucha satisfacción como la presencia femenina ha sido un gran aporte en las distintas mesas de trabajo interáreas de proyectos estratégicos para la compañía alcanzando mayor fluidez y resultados positivos. Así también vemos como la equidad de género está impactando positivamente en algunos indicadores que han mejorado notablemente, más creatividad, flexibilidad, empatía y una mirada integral en la toma de decisiones.

Finalmente, como Empresa B creemos en la responsabilidad y el compromiso de ser una mejor Empresa para el mundo y eso implica el cuidado de nuestros equipos, desafío que nos inspira y que nos exige seguir anticipándonos, buscando distintas miradas, implementando acciones que vayan en pro de la integración, equidad y bienestar de los colaboradores.

7 LUGAR



AES Andes

Ricardo Falú,
gerente general.



AES Andes es una compañía diversa e inclusiva, es por ello que la Equidad de Género es un pilar fundamental.

Fomentamos el respeto, la no discriminación y la equidad de género porque estamos convencidos de que la promoción de ambientes de trabajo diversos genera mejores resultados y un impacto positivo en nuestros colaboradores, colaboradoras y la sociedad. Es clave para el éxito de nuestra organización contar con equipos que, gracias a su diversidad, puedan ser más creativos, innovadores, comprometidos y orgullosos de ser parte de una empresa que está acelerando el futuro de la energía.

La contratación de mujeres en todos los niveles de la organización es una prioridad y para ello, ponemos énfasis en las competencias necesarias para ocupar cada posición por sobre la experiencia laboral que de alguna manera puede estar impactada por la falta de oportunidades en el pasado. La equidad que promovemos también considera aspectos

como la compensación, la cual está definida por parámetros objetivos como las responsabilidades del cargo independientemente de la persona que ocupa la posición.

Gracias a nuestra iniciativa “Mujeres con Energía” estamos potenciando el talento femenino con programas de liderazgo y desarrollo de competencias. Creemos en el potencial de la diversidad y buscamos que las mujeres de nuestro equipo tengan las mejores herramientas para desarrollarse en las posiciones de liderazgo que deseen para su realización profesional y personal.

Aún nos queda camino por recorrer y seguimos trabajando para reducir aún más las brechas. Todos estos esfuerzos se basan en nuestro convencimiento que una cultura compuesta por equipos mixtos y diversos aportan al crecimiento, productividad y sustentabilidad de nuestra organización y al desarrollo de las capacidades personales y profesionales de nuestros equipos.

GRUPO DE EMPRESAS CON 251 A 1.000 COLABORADORES

¿Qué los inspiró para que la Equidad de Género sea un pilar estratégico para la organización?
¿Cómo esperan que impacte en su organización?

1 LUGAR



DIRECTV Chile

Mariano Montaldo,
Country Manager.

El compromiso con la diversidad y la equidad de género es un pilar estratégico de DIRECTV y siempre ha estado presente en nuestro ADN, como una característica natural de nuestra organización, que se ha promovido desde el liderazgo regional y local de forma transversal, tanto en Chile como en los otros países en los que estamos presentes. Sabemos que la convergencia de diferentes miradas, experiencias y opiniones es lo que nos convierte en un equipo ganador, capaz de generar los mejores resultados y venimos trabajando en esta línea desde hace varios años, orientando nuestros esfuerzos para crear equipos en los que todas las personas se sientan responsables y capaces de propiciar un ambiente inclusivo y con igualdad de oportunidades para todos sus miembros. Contamos con una estrategia cuyo propósito es contribuir a la sostenibilidad, creando prácticas

que reconocen la importancia y el impacto que existe en la diversidad, independientemente del grupo de pertenencia o género de cada miembro de la empresa. En este sentido, promovemos la equidad de

género y el desarrollo continuo de las mujeres, creando las condiciones necesarias para apoyar el talento femenino con el que contamos. Los objetivos de la estrategia de Diversidad & Inclusión de DIRECTV buscan maximizar el potencial de las mujeres y contemplan espacios pensados especialmente para inspirar a nuestras líderes y que puedan compartir experiencias de carrera, desafíos y decisiones y también están enfocados en la capacitación, para informar, sensibilizar y aportar contenidos sobre liderazgo femenino y el mercado de trabajo. Trabajamos para desarrollar al máximo el potencial de las mujeres, fortalecer sus habilidades en cargos de liderazgo, generar oportunidades de exposición y ampliar sus redes profesionales, al tiempo que potenciamos la dinámica organizacional y facilitamos una cultura de diversidad.

2 LUGAR



Mercado Libre

Alan Meyer,
director general.

Promovemos la diversidad porque es uno de los ejes de nuestra cultura: entendemos que las distintas perspectivas son los pilares de una empresa disruptiva, que piensa y actúa contemplando diferentes miradas. Buscamos que nuestros equipos y productos reflejen la diversidad de nuestros usuarios para diseñar experiencias acordes a sus expectativas. La diversidad es el eje de la innovación. En ese sentido, trabajamos intensamente para acortar la brecha de género que se da a nivel profesional en el mundo y hemos logrado avanzar en estos años. Según datos de junio de 2021, el 38% de nuestros colaboradores son mujeres y ocupan el 26% de las posiciones de liderazgo (Sr Management). Crecimos 7 puntos en los últimos 2 años, especialmente en industrias más masculinizadas, como IT y Shipping. Buscamos sumar perfiles

diversos y la equidad de género es uno de nuestros pilares fundamentales. Lo vemos reflejado en distintos aspectos: Aseguramos y medimos la equidad en las compensaciones. Hoy confirmamos que no tenemos brecha salarial de género: en MELI mujeres y hombres del mismo seniority están en un mismo nivel de ingresos, cuando los estudios de

mercado indican que las mujeres ganan un 25% menos que los varones. Al momento de buscar talentos, trabajamos con definición de targets de contratación de mujeres, espejando el mercado como punto de partida. Importante señalar que no es con cuotas, son targets aspiracionales. Además, incorporamos una dimensión de Diversidad en el goal de nuestros líderes, que impacta en la dispersión de género de sus equipos. Por último, promovemos el acceso a la educación en tecnología y el desarrollo de mujeres en este sector. Apoyamos el programa Chicas en Tecnología, destinado a fomentar el interés, la formación y la inclusión de las mujeres en carreras de tecnología, y organizamos jornadas de mentorío para seguir fomentando su participación en el rubro.

3 LUGAR



Eurofarma

Douglas García Nieto,
gerente general.

A lo largo de los años, Eurofarma se ha construido y enriquecido de la diversidad cultural de quienes la componen, por ello, nos definimos como una empresa con sólidos valores de respeto, igualdad y diversidad. Nos inspira una sociedad más equitativa, por lo que nos desafiamos en buscar nuevas formas de aportar a nuestras personas, entorno y comunidad. Gracias a distintos estudios y resultados de nuestra propia experiencia, estamos convencidos que la valoración positiva que hacemos de las diferencias individuales nos permite alcanzar mayores niveles de productividad, creatividad e innovación en la toma de decisiones, elementos fundamentales para hacer frente a las nuevas dinámicas del mercado laboral. Adicionalmente y entendiendo la realidad particular de cada persona y los impactos de la pandemia, donde se evidencia el

agudizamiento de las diferencias de género, nos propusimos fortalecer el reconocimiento del talento y habilidades de la mujer, trabajando en acciones concretas que materializan nuestras convicciones. Mas allá de orientar en nuestras relaciones el mantenimiento del respeto a la

diversidad de géneros y pensamientos, buscamos fomentar la igualdad de oportunidades, impactando a nuestra gente y los entornos donde se desenvuelve. La implementación de un sistema de gestión de igualdad de género nos garantiza procesos robustos en torno a la equidad, por ello, esperamos disminuir brechas de género, incentivando el liderazgo femenino, promoviendo su educación y desarrollo profesional en la compañía por medio de financiamiento de becas o talleres de marca personal, así como fortaleciendo equipos de trabajo a través de una composición diversa. Además, buscamos propiciar ambientes libres de sesgos y violencia mediante procesos de continuo aprendizaje para una transformación cultural, que impacta en la forma de relacionarnos y valorarnos como seres con los mismos derechos.

GRUPO DE EMPRESAS CON 251 A 1.000 COLABORADORES

¿Qué los inspiró para que la Equidad de Género sea un pilar estratégico para la organización?
¿Cómo esperan que impacte en su organización?

4

LUGAR



Desde la fundación de ADP, nunca nos hemos apartado de nuestros principios y valores fundamentales. Hacer lo correcto, siempre. Lo llamamos ‘La integridad lo es todo’.

Contamos con una sólida estrategia de diversidad e inclusión, algo que ponemos en práctica desde el inicio del ciclo laboral. Los líderes de ADP realizan diferentes entrenamientos que enseñan las mejores prácticas para evitar sesgos y prejuicios inconscientes. Siendo así, ADP, en sus procesos externos y en los concursos internos, se enfoca exclusivamente en las competencias y fortalezas de las personas.

Impulsamos la diversidad de

género y la incorporación de equipos diversos mediante el desarrollo de actividades que buscan concientizar y potenciar nuestra cultura. En este aspecto, trabajamos con Programas para Mujeres en el que participan también hombres y donde se desarrollan diversas actividades. Personalmente, soy el Sponsor de este programa, y doy gran valor y prioridad a esta iniciativa. Nos unimos a la campaña HeForShe, movimiento internacional que invita a hombres a demostrar su solidaridad con las mujeres. Adicionalmente, contamos con un programa de Mentoring en donde nuestras Ejecutivas Senior asumen el desafío de ser mentoras de otras mujeres, que



ADP Chile
*Luiz Bernabé,
gerente general
Argentina, Chile y Perú.*

se encuentran en el camino de desarrollo profesional.

En término de nuestra Política de Compensaciones que garantiza la equidad de género, nos regimos por una estructura de compensaciones, que nos aporta lineamientos globales de compensaciones para que todos los países utilicen la misma estructura de bandas salariales.

Y para finalizar, y seguir mostrando lo que nos inspiró para que la equidad de género sea un pilar fundamental en términos más concretos, en nuestra Compañía existe paridad en las posiciones de liderazgo y también en los roles gerenciales, algo que cuidamos y nos enorgullece.

5

LUGAR



En Banco Central de Chile buscamos constantemente la excelencia, valoramos desarrollar equipos diversos y una cultura que fomente la colaboración y el aprendizaje constante. Lo anterior, nos inspira a incluir todas las ideas y talentos, siendo proactivos en valorar la singularidad de las personas, sin importar su género u otra condición.

En coherencia con esta convicción, incorporamos la Diversidad, Inclusión y No Discriminación como uno de nuestros valores institucionales y la Equidad de Género como parte fundamental de nuestro Plan Estratégico en el Foco de Personas.

Para impulsar equipos más

diversos, a través de nuestra Academia de Liderazgo, sensibilizamos a todos los líderes en la importancia de gestionar la inclusión y equidad de género en sus equipos, ya que son quienes movilizan y modelan nuestra cultura. Hemos trabajado identificando los naturales sesgos inconscientes. Esto es fundamental para integrar la diversidad en nuestra cultura organizacional, más allá de incluirla en los procesos de selección y desarrollo. Somos también activos en fomentar una mayor participación de mujeres en el banco, incluso en procesos donde usualmente participan menos, por lo que definimos contar con al menos una mujer en las ternas finales de procesos de



Banco Central de Chile
*Mario Marcel,
presidente Banco
Central de Chile.*

selección, contar con al menos 50% de mujeres en prácticas profesionales y 50% de mujeres en el programa de mentoring, como algunos ejemplos.

Contamos con percepciones equilibradas entre mujeres y hombres en satisfacción laboral, en indicadores como compensaciones, beneficios, entre otros, lo que nos motiva a continuar en este camino.

Con todo lo anterior, esperamos aumentar la participación de mujeres en nuestra institución y ofrecerles oportunidades equitativas de desarrollo, con el objetivo de avanzar más allá de lo que ocurre en el mercado laboral del que participamos, logrando contar con sus ideas, talento y liderazgo.

6

LUGAR



Motivados por nuestro propósito empresarial de Conectar Personas y Mejorar sus Vidas, DHL Express ve con entusiasmo y orgullo todas aquellas iniciativas orientadas por nuestro principio orientador de Respeto y Resultados. La equidad de género representa para la compañía una convicción que reafirma nuestro pensamiento y compromiso con brindar igualdad de oportunidad para todos, lo que nos permite aprovechar las capacidades, virtudes y valores de cada uno, sabiendo además que combinando nuestras propias diferencias el sentido de unidad se fortalece aún más ante nuestros clientes, proveedores y

la comunidad. Trabajar y buscar la equidad, sea por género u otros aspectos, humaniza nuestra cultura de ser, sentirnos y abrazar aquello que nos Hace un Gran lugar para Trabajar. Trabajamos convencidos de que el esfuerzo que hacemos constantemente por lograr niveles de confianza en todos los niveles, representa una contribución a la sociedad, a nuestros empleados y sus familias, con lo cual aportamos con nuestros pensamientos y acciones para un mundo mejor.

Buscar la Equidad de Género, así como impulsar otras acciones tendientes a promover un ambiente de trabajo Diverso, Equitativo e Inclusivo, sin duda



DHL Express Chile
*Jaime Dacaret,
Country Manager.*

aumentará el orgullo de ser parte de esta enorme Máquina Amarilla, impulsará el deseo de los colaboradores de crecer y desarrollarse en temas de trabajo de nuestra creciente industria, fortalecerá nuestros niveles de liderazgo impulsando la incorporación de puntos vista y miradas distintas desde donde las decisiones se toman, las ideas se comparten y donde se implementan.

DHL seguirá proyectando, a través de iniciativas de Equidad, su firme visión global demostrando que somos coherentes con mantenernos como UNO SOLO cuando Pensamos, Sentimos y Actuamos.

7

LUGAR



Para Lipigas contar con espacios laborales que promuevan la diversidad y que den oportunidades a todos en igualdad de condiciones, sin importar su género, origen o nacionalidad, es fundamental, porque creemos que los ambientes laborales donde se comparten distintas visiones y se respetan las diferencias son favorables para que las personas desarrollen su potencial, amplíen sus miradas y con ello contribuyan al crecimiento sostenible de la empresa y de la sociedad.

Por esto tomamos el desafío de que un mayor número de mujeres se incorporen a nuestra compañía, abriendo poco a poco

espacio a operarias, encargadas de producción, jefas de central y otras funciones que hasta hace unos años eran asumidas mayoritariamente por hombres. También nos comprometimos a aumentar el número de mujeres en cargos de liderazgo y en distintas áreas.

De esta forma, hemos logrado aumentar la participación total de mujeres, llegando a un 31%, sumándose, por primera vez, a la operación en roles que históricamente habían estado reservados solo para hombres; se ha elevado al 24% el porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos y se ha duplicado la contratación de



Empresas Lipigas S.A.
*Ángel Mafucci Solimano,
gerente general.*

profesionales, supervisoras y jefaturas.

Esto lo hemos conseguido con acciones simples, pero sistemáticas como, por ejemplo, en nuestras búsquedas, las que consideran ambos géneros para todos los cargos (ej. Encargado/a; Ingeniero/a, Supervisor/a, etc.), como así también asegurando que siempre haya mujeres en las ternas de selección, de manera que el género no sea un obstáculo para atraer el mejor talento a nuestra empresa y aumentando las opciones para quienes teniendo las capacidades, están en condiciones de asumir los desafíos que hoy tenemos.

8

LUGAR



Desde 2013, hemos desarrollado un modelo de gestión de personas, centrado en nuestros objetivos y desafíos como organización que trabaja día a día por administrar con calidad y eficiencia el Seguro de Cesantía.

Con nuestros afiliados como primera prioridad, entendiendo la compleja situación que muchos atraviesan, creemos que gracias a un equipo comprometido, con liderazgos inspiradores y un buen clima laboral, ha sido posible desarrollar una cultura organizacional capaz de entregar un servicio de alto estándar al país.

Para lograrlo, hemos desarrollado prácticas participativas, equitativas y

ajenas a todo tipo de discriminación, partiendo por una gestión de personas centrada en el desempeño y el talento, sin diferencias por género, donde están todas y todos invitados a trabajar para cumplir la preciosa misión que tenemos.

AFC hoy tiene un 44% de presencia femenina en cargos de jefatura y un 55% de los talentos de alto potencial identificados y que podrían asumir cargos de liderazgo, son mujeres. Estamos orgullosos especialmente de aquellas que han estado en primera línea, a partir del estallido social y durante toda la pandemia. Muchas de ellas liderando equipos, desde la atención de afiliados hasta la implementación de nuevas leyes.



AFC Chile
*Francisco Guimpert,
gerente general.*

Al mismo tiempo, nuestra gestión de beneficios se ha orientado a favorecer el bienestar y el equilibrio entre la

vida laboral y personal, un desafío mayor en nuestra sociedad actual, especialmente en el caso de las mujeres. Por eso hemos decidido acompañarlas, otorgando condiciones de apoyo y una mayor tranquilidad para desarrollarse en lo profesional.

Sala cuna o asignación para cuidado de niños, seguro de salud familiar, programas de salud física y mental, apoyo psicológico gratuito, teletrabajo y flexibilidad horaria, son algunas de las prácticas que tenemos disponibles y que apoyan no solo el trabajo de las mujeres, sino que hacen de AFC uno de los mejores lugares para trabajar para todos quienes la integramos.

GRUPO DE EMPRESAS CON 251 A 1.000 COLABORADORES

¿Qué los inspiró para que la Equidad de Género sea un pilar estratégico para la organización?
¿Cómo esperan que impacte en su organización?

9 LUGAR



Rotter & Krauss

Massiel Fernández,
Directora de Personas
& Cultura.



Rotter & Krauss ha sido una empresa que, desde sus inicios, se ha caracterizado por estar conformada mayormente por mujeres, pero dirigida por hombres. Pero desde el 2008, el hecho de pasar de ser una empresa nacional-familiar a una empresa multinacional le permitió a Rotter & Krauss abrirse al ingreso de profesionales con experiencia internacional y con una amplia mentalidad donde el tema de género dejó de ser un tema hace muchos años, siendo necesaria y fundamental la heterogeneidad en los equipos y en la forma de hacer las cosas.

Esto nos ha llevado a enfocarnos aún más en la igualdad de oportunidades dentro de los procesos de selección y movilidad interna, enfocándonos en las capacidades, experiencias

y aptitudes de las personas.

Estos cambios han provocado que, dentro de la organización, haya un empoderamiento femenino considerable, ocupando altos e importantes cargos que históricamente fueron liderados por hombres, eliminando así posibles limitaciones para postulaciones a cargos internos o cambio de roles dentro de la Compañía.

La Equidad de Género llegó hace muchos años a nuestra Empresa, impactando de tal forma que en todas las áreas hay mujeres en cargos líderes/estratégicos que, quizás, hace algunos años eran impensados. Como, por ejemplo, una mujer liderando los procesos del área de TI, mujeres a cargo del presupuesto de la Empresa y del área de Finanzas, liderando el área de Supply Chain y así en todas nuestras áreas.

10 LUGAR



Colbún S.A.

Thomas Keller,
gerente general.



La industria eléctrica es un sector en el que existen brechas históricas en términos de representación de mujeres en los equipos de trabajo y en posiciones de liderazgo y la experiencia nos dice que esta realidad no va a cambiar a la velocidad que nos gustaría en forma espontánea. Por lo mismo, hace algunos años que en Colbún estamos trabajando con metas concretas que nos permitan avanza en estas materias, y acelerar los cambios.

Uno de los compromisos que hemos adquirido públicamente es subir el porcentaje de mujeres en la dotación total de Colbún desde 20% a 25% al año 2025, priorizando la contratación en áreas masculinizadas para promover la diversidad en los equipos. Para ello, debemos asegurar la presencia femenina en los procesos de reclutamiento, intencionando ternas con equidad de género y contratación preferente de mujeres en igualdad de condiciones. Esta es una meta ambiciosa toda vez que implica que cerca de un 40% de todas las

contrataciones que haga Colbún en los próximos años corresponda a mujeres.

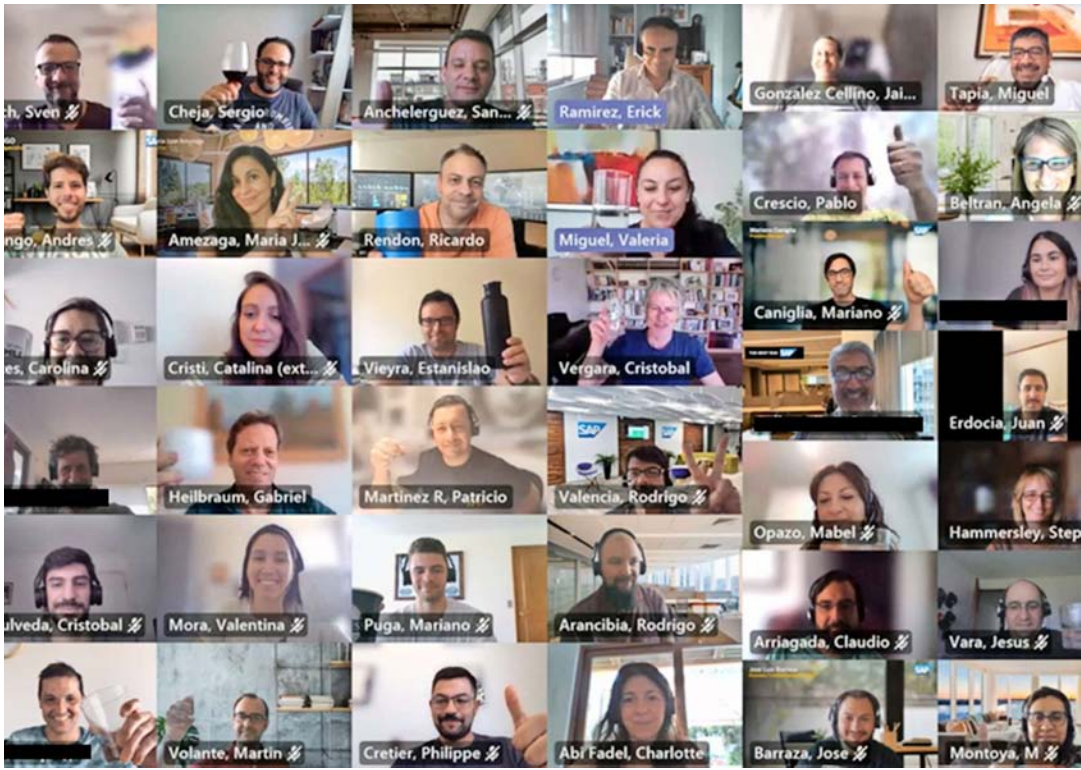
Además de asegurar la equidad salarial en cargos comparables, buscamos promover la participación femenina en roles de toma de decisiones. Es así como generamos un programa de liderazgo femenino interno y participamos de un exitoso programa de mentorías interempresas con mentores, mentoras y guías, lo que ha permitido que más mujeres puedan avanzar en sus planes de desarrollo en Colbún.

Hasta ahora, estas medidas nos han mostrado que vamos por buen camino. En 2020 logramos que un 33% de las contrataciones recayeran en mujeres (un 31% en áreas masculinizadas), reforzando una tendencia al alza que nos ha permitido ir aumentando de manera sostenida la presencia de mujeres en la compañía en los últimos años: mientras hace una década cerca de un 12% de la dotación de Colbún eran mujeres, hoy esa cifra prácticamente se ha duplicado hasta llegar a un 20%.

GRUPO DE EMPRESAS CON HASTA 250 COLABORADORES

¿Qué los inspiró para que la Equidad de Género sea un pilar estratégico para la organización?
¿Cómo esperan que impacte en su organización?

1 LUGAR



SAP Chile
Cristóbal Vergara,
Country Manager Chile.

El compromiso de SAP es fomentar una atmósfera diversa e inclusiva, a través de distintos pilares que abarcan género, cultura, raza, orientación sexual, identidad de género, capacidad física o mental, entre otros, apoyados por Redes de Empleados tales como Pride, Different Abled People, Culture@SAP, Women in Tech y Business Women's Network (BWN). Trabajamos constantemente en gestionar esta diversidad durante todo el ciclo de vida del empleado porque sabemos que la inclusión incrementa el nivel de satisfacción y compromiso de nuestros colaboradores, inspira la innovación, mejora el clima laboral como también el trabajo en equipo generando un impacto valioso y tangible.

Buscamos lograr un equilibrio entre mujeres y hombres para crear un entorno de trabajo inspirador e inclusivo. Para ello, contamos con la red de BWN, comprometida con el

laboral femenina y aumentar su presencia en posiciones de liderazgo, a través del desarrollo de carrera y habilidades directivas como amplificando sus redes de contacto.

Seguiremos tomando acciones para que SAP continúe el viaje de:

- Fomentar una atmósfera inclusiva y llevar a cabo iniciativas que impulsen a las mujeres a desarrollar y expandir todo su potencial, habilidades y capacidades, tanto dentro como fuera de la organización.
- Detectar y desarrollar aquellas habilidades de liderazgo entre mujeres de nuestra organización para ayudar a su crecimiento y desarrollo de carrera.
- Ampliar el networking, creando relaciones integrales y beneficiosas para todos.
- Impulsar a SAP como marca empleadora para atraer y retener talento femenino.
- Contribuir con los objetivos socioeconómicos y políticas de sustentabilidad corporativos.

2 LUGAR



Fundación Enseña Chile
Tomás Recart,
director ejecutivo.

La inspiración para todo lo que hacemos en Enseña Chile es “que tu origen no determine tu futuro” y eso no solo a nivel educacional, sino que en todo ámbito (socio económico, género, etc.). Y la manera de hacer eso posible, es juntos. Esto resume muy bien el propósito y la misión de Enseña Chile. Para que haya una “cancha pareja” y las mismas oportunidades para todos y todas, consideramos fundamental incorporar una perspectiva de equidad de género en la gestión organizacional. Para esto, promovemos ambientes donde la toma de decisiones se piense libre de sesgos o prejuicios, mirando de forma integral a la persona independiente de su género. Se sustenta en al menos dos de nuestros valores: “Trabajo en Red”: creemos que todos y todas tenemos un rol que jugar, valoramos la diversidad, promovemos el diálogo y el

respeto, y “Aprendizaje Continuo”: No somos expertos en estos temas y siempre buscamos mejorar.

Para lograr que nuestra organización sea un buen lugar para trabajar para todos y todas las integrantes de nuestro equipo

3 LUGAR



Mastercard
Patricio Sandoval,
Country Manager de
Mastercard para Chile y
Paraguay.

La agenda de la equidad de género es indispensable para las empresas que quieren asegurar su existencia en el futuro. Estudios indican que equipos más diversos se reflejan en proyectos más completos, con mayor potencial para abordar problemas reales del mercado y establecer una conexión real y duradera con el público. La diversidad es un vínculo directo con el fomento de la innovación y el trabajo para consolidar canales que aseguren y fortalezcan la variedad en todas las áreas y niveles de Mastercard.

Para nosotros la inclusión es un pilar fundamental e indiscutible que nos permite una mayor innovación y llegar a mejores resultados. Es por esto que tenemos que garantizar un espacio para que todos se sienten a la mesa a presentar sus ideas y evaluar qué es lo que mejor funciona para un mercado diversificado que exige cada vez más soluciones a medida y un mayor nivel de personalización.

a promover un entorno más igualitario y justo para las mujeres profesionales dentro de la empresa, como una revisión cuidadosa y constante para garantizar la equidad salarial, así como un permiso de paternidad ampliado de 16 semanas, para reforzar y apoyar a nuestros profesionales para que ejerzan un reparto de tareas más equitativo en sus hogares.

También contamos con programas como WLN que es un grupo interno de mujeres profesionales interesadas en promover acciones de sensibilización en la igualdad de género dentro de la empresa y Girls4Tech, un programa educativo para fomentar el interés de niñas de 7 a 16 años por la ciencia y la tecnología.

Con estas acciones y más, nos esforzamos día a día por contribuir a que Mastercard tanto en Chile como en el mundo sea un espacio cada vez más inclusivo y enriquecedor.

GRUPO DE EMPRESAS CON HASTA 250 COLABORADORES

¿Qué los inspiró para que la Equidad de Género sea un pilar estratégico para la organización?
¿Cómo esperan que impacte en su organización?

4
LUGAR



La inspiración nació en ver y escuchar a nuestra gente, quien, a lo largo de estos 25 años, aquí en Chile, nos ha mostrado el camino para juntos trabajar de la mano. Cuando una persona se siente escuchada, valorada y que integra una familia lo demás viene por añadidura. Para nosotros en Stryker la perspectiva de género se incluye como parte de la individualización necesaria para lograr empoderamiento y la mejor versión de cada integrante.

Este es un tema que se practica diariamente y los líderes juegan un rol fundamental para maximizar la diversidad, la equidad y la inclusión en cada cosa que hacemos.

No distinguimos entre hombres o mujeres, valoramos y ponderamos su preparación, su disposición para asumir desafíos y su capacidad de liderazgo, por ello nos esforzamos en abrir espacios participativos y de

stryker



Stryker

Fernando Ruiz de Gamboa,
gerente general de
Stryker Chile.

integración que permitan un crecimiento personal y profesional para todos.

En lo personal es muy motivador ver a nuestras colaboradoras enfrentar los desafíos propios de sus puestos de trabajo, pero también distinguir en sus roles de madres, hijas, hermanas y abuelas que luchan por seguir

cada día aprendiendo y creciendo.

Las prácticas de bienestar que venimos ejecutando y que forman parte de nuestra cultura organizacional, sin duda, nos convirtió en equipos de trabajo más fuertes y que aprenden uno del otro sin ningún prejuicio o segregación.

El año pasado, del total de ingresos, un 60% fueron talentos femeninos, y creo que se debe precisamente a que todos son tratados por igual, que contamos con planes de desarrollo individuales, ambiente de trabajo flexible, entre otras propuestas de valor para ellas.

Realmente estamos comprometidos en ser un modelo y aporte a la sociedad asegurando igualdad de género. Un ejemplo fue nuestra decisión de obtener la certificación de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la NCH 3262.

5
LUGAR



En HP creemos apasionadamente que el impulso a la innovación y el éxito a largo plazo depende de valorar la diversidad, ya sea de raza, etnia, género, nacionalidad, capacidad, religión, generación, orientación sexual o punto de vista. Con ese fin hicimos nuestra misión de reconstruir nuestro consejo de directores. Adoptamos objetivos, métricas e índices específicos para la contratación de mujeres y minorías en puestos de tiempo completo, parcial y freelance. Hace algunos años, HP incentivó la contratación de más mujeres y minorías en las empresas asociadas a nosotros como lo son las agencias de publicidad y relaciones públicas y además puso en marcha un reto de logros en diversidad, para motivar al cumplimiento de metas de contratación.

Las políticas de Equidad de Género ya están impactando en HP. Actualmente, en nuestra compañía el 42% del consejo de



HP

Adrián Ali,
gerente general de
HP Chile y Cono Sur.

administración está compuesto por mujeres, y 54% de minorías, siendo considerada la empresa tecnológica con el consejo más diverso de acuerdo con el listado de Fortune 100. Actualmente, el

31,7% del liderazgo de la empresa son mujeres y el 29,6% de las vicepresidencias son ocupadas por ellas. En ese sentido, tenemos por ejemplo el HP Elevate Women que procura acelerar el crecimiento profesional de las mujeres de la empresa a través de programas de apoyo y mentoría. Al mismo tiempo, tenemos iniciativas de visibilidad de nuestras ejecutivas a nivel tanto interno como externo, incentivamos el interés en las nuevas generaciones de mujeres por estudiar carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

En HP, a las mujeres les hablamos de las ventajas de estar en una empresa como la nuestra, que les permite combinar todos los ámbitos de su vida de manera balanceada. El hecho de contar con diversidad nos permite también ser más exitosos al enriquecer nuestras estrategias con variados puntos de vista.

6
LUGAR



Nos inspira y estamos convencidos de que la diversidad es riqueza y que todas las miradas de nuestros colaboradores contribuyen a un ambiente de trabajo más creativo, inclusivo, innovador, y con mejores resultados de negocio. Nos inspira que nuestro equipo crea en la integridad, viva la inclusión, busque la excelencia y movilice la innovación que son pilares de Nuestro Sello SB Pay. Así buscamos sintonizar con nuestros grupos de interés y proyectar nuestro negocio de manera sostenible y siempre con un trato justo, tema clave este 2021, en que desarrollamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad.

Una línea de acción es promover mejores equilibrios trabajo y vida personal a través de distintas iniciativas: eficientar reuniones, tiempos de No Reunión, tiempo para el deporte, modelo de trabajo Híbrido Full Flexible, etc.; con esto

sb|pay



SB Pay

Víctor Wipe Tala,
gerente general.

buscamos impactar en una cultura equitativa y corresponsable en el ámbito familiar, que converse con estos nuevos tiempos teniendo como gran foco el bienestar integral de nuestros colaboradores.

Otra línea concreta de acción,

es seguir equilibrando roles dentro de la compañía, para continuar reduciendo las brechas masculinas/femeninas en los cargos de liderazgo. En esto avanzamos fuerte el 2021, incorporando 2 mujeres más a la línea gerencial.

En materia de capacitación y entrenamiento de equipos, la representación que estamos usando es 60% mujeres y 40% hombres, para emparejar la cancha en cuanto a formación y promover un liderazgo femenino mejor preparado y posicionado de cara a los desafíos que tenemos como compañía e industria.

Nuestro equipo es el motor y el corazón que moviliza la estrategia de la compañía y también nuestros resultados; por lo mismo, queremos que tod@s trabajen motivad@s, desafiad@s, apasionad@ y content@s, en un lugar donde amen estar. Ese es el compromiso SB Pay con cada uno de nuestr@s colaborador@s.

GRUPO DE EMPRESAS CON HASTA 250 COLABORADORES

¿Qué los inspiró para que la Equidad de Género sea un pilar estratégico para la organización?
¿Cómo esperan que impacte en su organización?

7

LUGAR



Dell Technologies

Mauricio Chacón,
Country Manager
Chile & Bolivia.

En Dell Technologies, creemos que la diversidad es poder. Nuestro objetivo es construir una futura fuerza de trabajo que defienda la equidad racial, valore los diferentes orígenes y celebre las perspectivas únicas. Nuestro compromiso continuo con la diversidad y la inclusión es la forma en que abordamos los desafíos sociales y desbloqueamos la innovación. Así es como ganamos como empresa, y ganamos de la manera correcta.

- Construimos y atraemos a la futura fuerza de trabajo.
- Desarrollamos y retenemos una fuerza de trabajo capacitada.
- Escalamos para lograr el máximo impacto.



Dell Technologies se dedica a atraer y desarrollar a las personas que se identifican como mujeres, con el objetivo de lograr la paridad de género en todas nuestras operaciones globales. Queremos que las personas que se identifican como mujeres estén representadas en todas las funciones, especialmente en los puestos técnicos y de liderazgo tradicionalmente subrepresentados. Nuestro objetivo ayudará a garantizar que Dell Technologies sea el empleador preferido por todos.

Por estas razones, nuestro objetivo para el año 2030 es que el 50% de nuestra plantilla global y el 40% de nuestros líderes globales serán personas que se identifiquen como mujeres.

8

LUGAR



CrossNet

Juan Pablo Karmy Valderrama,
gerente general corporativo.

En CrossNet nuestra inspiración son las personas y nuestro norte es servir, por lo que igualdad, inclusión, equidad y la búsqueda de la excelencia son una constante en el camino de ser mejores día a día y construir un gran lugar para trabajar en los 5 países donde operamos. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es clave en nuestra cultura, cuenta con el compromiso de la organización y con mi compromiso personal. No hablamos solo de equidad de género, sino también de integración de minorías y de la igualdad para todos. Por definición, los beneficios siempre serán iguales para todos, independiente del cargo, antigüedad, estudios, edad, sexo, nacionalidad, etc. En CrossNet, desde el día uno somos tod@s iguales. Particularmente, reconocemos el impacto de incrementar el talento femenino en áreas de tecnología. Valoramos las múltiples capacidades con que cuentan las mujeres de manera más natural, para realizar aportes diversos buscando disminuir la

crossnēt



brecha de género que existe en nuestra industria, poniendo énfasis en la humildad que permite reconocer las fortalezas de ambos en la contribución al cumplimiento de los objetivos de tod@s. Hemos definido que en todo equipo siempre habrá integrantes de ambos sexos, en la primera línea y en la mesa de dirección hay representantes mujeres y también en cada uno de los cargos; nuestra política de remuneraciones está asociada al cargo y experiencia y no al género; la descripción de cargos está redactada en lenguaje neutro con foco en conocimientos técnicos, sin mencionar sexo ni edad, logrando imparcialidad en la selección y garantizando objetividad y transparencia. En CrossNet nos importan todos, hombres y mujeres; recién egresados y personas jubiladas que aún tienen mucho que aportar; inmigrantes que buscan oportunidades. Nos mueven las personas, nos mueve el aportar a que existan muchos mejores lugares para trabajar.