



CONCILIACIÓN: LA CLAVE PARA UNA MAYOR INSERCIÓN DE MUJERES AL MERCADO LABORAL



Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, durante 2024 solo el 52,9% de las mujeres en edad de trabajar participó del mercado laboral formal, realidad que se atribuye principalmente a razones familiares permanentes y a tareas de cuidado no remunerado.

En este escenario, la directora de sostenibilidad de la U. Bernardo O'Higgins, Margarita Marín, destaca que una serie de nuevas normativas que han entrado en vigencia en los últimos años (como las leyes de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la de 40 Horas)

Se espera que las leyes de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y 40 Horas marquen un antes y después en la inclusión de más mujeres en el trabajo formal, empujando al sector privado a acelerar cambios culturales y operativos.

han abierto un espacio simbólico y práctico para resignificar la cultura laboral, al introducir un lenguaje nuevo en la gestión organizacional: bienestar, seguridad emocional, equidad y sentido.

"Las leyes mencionadas van instalando el deber ético de cuidar el clima laboral como condición para el desarrollo profesional (Ley

Karin), y las leyes de 40 horas y de conciliación nos obligan a repensar los indicadores de productividad y liderazgo, al poner en valor los cuidados, visibilizan una dimensión históricamente excluida de la economía", sostiene.

Sin embargo, a juicio de Marín, el verdadero impacto de estas iniciativas dependerá de la capacidad de

las organizaciones para interpretarlas más allá del cumplimiento normativo, por lo que el desafío radicaría en comprender estas leyes como una oportunidad de rediseñar culturas laborales sostenibles, capaces de marcar la diferencia en inclusión y retención del talento femenino.

Para la gerenta de sostenibilidad

PUBLIRREPORTAJE

LA UBO ESTÁ CERTIFICADA CON LA NCH 3262 DESDE EL 2022, SIENDO LA PRIMERA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE QUE OBTUVO ESTE IMPORTANTE RECONOCIMIENTO

Universidad Bernardo O'Higgins reafirma su compromiso con la equidad de género

En esta institución, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar son pilares esenciales de una cultura organizacional moderna y sostenible.

Para la Universidad Bernardo O'Higgins, UBO, la implementación de la Norma Chilena 3262 representa una convicción institucional de que la igualdad de oportunidades potencia el talento, mejora la gestión y fortalece la cohesión interna. "Nos enorgullece ser un motor de transformación y cambio en las personas, en las y los futuros profesionales de nuestro país, nos convertimos en la primera institución de educación superior como sistema de gestión con perspectiva de género de Chile y la región, lo que nos permite promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran", sostiene el rector de la universidad, Dr. Claudio Ruff.

Entre las acciones más relevantes, la UBO ha desarrollado e implementado el primer Sistema de Gestión con Perspectiva de Género en el ámbito de la educación superior chilena, certificado bajo la Norma 3262. "Este modelo ha permitido establecer políticas, protocolos y mecanismos de seguimiento que promueven la igualdad de condiciones en el acceso, desarrollo y liderazgo dentro de la institución. Asimismo, se han incorporado capacitaciones permanentes y espacios de diálogo que fomentan la corresponsabilidad y el respeto mutuo entre los distintos estamentos universitarios", afirma la vicerrectora de Vinculación con el Medio, Virginie Delalande.



Al centro, rector de la Universidad Bernardo O'Higgins, Dr. Claudio Ruff; y vicerrectora de Vinculación con el Medio, Virginie Delalande, junto al equipo de la Dirección de Sostenibilidad.

De cara al futuro, el principal desafío para la universidad es avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas del quehacer universitario: docencia, investigación, gestión y vinculación con el medio. "La UBO proyecta consolidar su liderazgo en este ámbito mediante la actualización constante de sus políticas y la promoción de buenas prácticas en red con otras instituciones. El objetivo es contribuir activamente a una transformación cultural que trascienda el espacio universitario e inspire cambios sostenibles en la sociedad", concluye la directora de Sostenibilidad, Margarita Marín.

VITRINA EMPRESARIAL

La Igualdad como Motor de Valor



En Women in Action estamos convencidas que la igualdad de género no es solo una cuestión de cuotas, sino el motor de la próxima gran ola de valor económico y tecnológico para el país.

La participación equitativa de mujeres en la alta dirección no es opcional, es un imperativo de negocios. Estudios indican que las compañías con mayor diversidad en el liderazgo pueden alcanzar hasta un 39% más de rentabilidad sobre el capital invertido (McKinsey). La diversidad se traduce en mejores resultados financieros e innovación.

A pesar de la conciencia sobre los beneficios, el "techo de cristal" persiste. Un desafío clave es la concentración femenina en sectores con menor proyección y la necesidad de asegurar que los sistemas de evaluación de desempeño sean totalmente libres de sesgos.

La corresponsabilidad en los cuidados es fundamental para el avance profesional. Sin un reparto equitativo de las tareas domésticas, la carrera femenina está en desventaja. Tanto el sector público como privado deben impulsar licencias parentales igualitarias y horarios flexibles para equilibrar la vida familiar y profesional.

El cambio cultural requiere un compromiso activo del liderazgo. Se necesita iden-



Macarena Andrade, Presidenta de WIA y Gerente Comercial Syncore.

tificar, desarrollar y patrocinar (sponsoring) el talento femenino hacia puestos de poder.

Como Women in Action invitamos a la comunidad empresarial a integrar la perspectiva de género como un eje estratégico de su modelo de negocio. La igualdad es la clave para desatar el potencial económico que Chile necesita para enfrentar los desafíos del mañana.