

**Auscham**

CHILE AUSTRALIA CHAMBER OF COMMERCE

CONNECTING BUSINESS IN THE PACIFIC



# Mes de la mujer Auscham 2024

Boletín informativo miembros

# ASCENSOS SIGNIFICATIVOS Y PARTICIPACIÓN LABORAL

## Nuevas figuras de liderazgo en Lagos Maclean Abogados

El compromiso con la igualdad de género mediante la implementación de acciones concretas, la firma ha establecido un plan de carrera transparente y accesible para todos los abogados, independientemente de su género, enfocado en el mérito y la capacidad como criterios fundamentales para el avance profesional. Este enfoque garantiza igualdad de condiciones y oportunidades para todos los integrantes del equipo.

Con un equipo conformado en un 60% por mujeres, Lagos Maclean Abogados no solo demuestra su compromiso con la igualdad de oportunidades, sino que también enriquece su entorno laboral al fomentar una diversidad de género en todos los niveles de la organización. Este enfoque proactivo y el liderazgo ejemplar de la firma la posicionan como un modelo a seguir en la construcción de un entorno laboral más equitativo y justo.



**Un hito clave en esta trayectoria se produjo en enero de 2023, cuando tres abogadas excepcionales, Angelina Morales, Catalina Parker y Silvia Morales, fueron ascendidas a socias del estudio. Este ascenso equilibró la representación en el Consejo Directivo, sino que también sirvió como un testimonio tangible del valor que otorga al talento femenino.**

## Escuela de Operadoras de Orica que impulsa la participación de trabajadoras.



La Escuela de Operadoras para Latinoamérica fue establecida por Orica con el objetivo de integrar a mujeres con escasa o nula experiencia en el sector a sus operaciones en la región. Este esfuerzo resultó en un aumento significativo del porcentaje de participación femenina en las operaciones de la empresa en Latinoamérica, pasando del 9% al 19%.

**A través de esta iniciativa, Orica promueve la igualdad y contribuye a reducir la brecha de género en la industria minera. La diversidad de género en las operaciones no solo fortalece la toma de decisiones, sino que también genera beneficios como mayor innovación y mejora de la productividad.**

En Chile, Orica cerró el año con un destacado 19% de participación femenina, marcando un hito importante. La meta establecida para el 2024 es alcanzar el 25%, reafirmando el compromiso de Orica con la diversidad e inclusión. La Escuela de Operadoras ha desempeñado un papel crucial en este progreso, no solo al incrementar la presencia de mujeres en las operaciones de la empresa, sino también al impactar positivamente en la vida de las mujeres participantes y sus familias.

# AVANCES EN PARTICIPACIÓN FEMENINA NUEVOS LOGROS DESTACADOS



## Reconocimiento a la Equidad de SMEC con un Sello Prestigioso para Compromiso en la Conciliación Laboral y Personal

La empresa ha sido distinguida con un prestigioso sello, reconociendo su destacado compromiso en la promoción de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Este logro refleja un enfoque arraigado en los principios del desarrollo sustentable, donde la equidad y la inclusión son valores centrales.

En el año 2023, la compañía evaluó sus prácticas de conciliación mediante un estudio riguroso de la Fundación Chile, identificando fortalezas y áreas de mejora, especialmente en cuestiones de género. Se capacitó al personal clave en la Norma Chilena 3262 sobre "Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal", y se estableció un Comité de Implementación para dicha norma.

En la búsqueda continua de la equidad de género, se logró incrementar al 20% la presencia de mujeres profesionales en los equipos. Además, se revisaron las políticas y procedimientos para eliminar cualquier forma de discriminación de género, salarial o de discapacidad. Se implementó una política de flexibilidad laboral para promover un entorno de trabajo saludable y justo, y se ofrecieron permisos sin descuentos salariales para el cuidado de hijos e hijas, así como para familiares en situación de discapacidad.

SMEC reafirma su compromiso con la igualdad de género y la inclusión en todos los aspectos de su operación. Continuará liderando en su campo, trabajando hacia un futuro más igualitario y proporcionando oportunidades equitativas para todas las mujeres.

## MUNITA Y OLAVARRÍA CONCIENTES CON LA REMUNERACIÓN IGUALITARIA

La igualdad de género es un pilar fundamental en el Estudio, donde el 50% de los socios son mujeres y la Gerente General de la Firma también es mujer. Además, el 44% del estudio está compuesta por mujeres, y se enorgullece afirmar que no existen diferencias salariales entre géneros. Todos los colaboradores reciben remuneraciones basadas en la misma escala, con incrementos objetivos según criterios como experiencia, mercado y evaluación de desempeño.

En el enfoque de desarrollo profesional del Estudio, se garantiza igualdad de oportunidades, ya que los criterios son objetivos y aplicables bajo las mismas condiciones.

Además, se promueve la flexibilidad y el teletrabajo para conciliar la vida laboral y familiar, ofreciendo estas opciones a todos los integrantes del Estudio. El compromiso con la equidad y la inclusión se manifiesta en cada aspecto del ambiente laboral de la empresa.

# AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA



## Estudio de Firstjob ha destacado a Ausenco como una de las mejores empresas para profesionales mujeres menores de 35 años en Chile

En un esfuerzo por destacar los lugares de trabajo más prometedores para las profesionales-sub 35 en Chile, FirstJob, líder en análisis y datos sobre empleabilidad, ha dado a conocer los resultados de la tercera edición del estudio Employers For Youth (EFY) Fem Chile 2023. Con la participación de más de 6,600 jóvenes mujeres, éste resalta a las empresas que no solo ofrecen excelentes oportunidades de carrera sino también un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

Entre las dimensiones evaluadas, "equilibrio entre vida laboral y personal" y "oportunidades de desarrollo profesional" se destacaron como factores cruciales para atraer y retener al talento femenino joven. Estos criterios, junto con la "cultura organizacional inclusiva", fueron decisivos para las encuestadas al momento de recomendar un lugar para trabajar.

**Con una metodología cuantitativa rigurosa, el estudio EFY Fem se consolida como el análisis más amplio de su tipo en Latinoamérica, abarcando la opinión de más de 6,600 profesionales y evaluando a más de 90 empresas, para finalmente resaltar las 43 mejores empresas para el talento sub-35 femenino en Chile.**

## Andes Atacama Relocation: Empoderamiento empresarial

La empresa, fundada y dirigida por las socias Ximena Llanos y María Elena Blanch, cuenta con más de 12 años de experiencia en movilidad de personal. A pesar de creer firmemente en la capacidad de la mujer, están convencidas de que los equipos mixtos son esenciales para aportar diversos puntos de vista.

**Con más de 40 clientes corporativos y más de 450 clientes finales atendidos, las socias encuentran su felicidad en la satisfacción de los ejecutivos y sus familias en el país. Reconocen los desafíos del emprendimiento, generar empleo y contribuir a la sociedad a través de sus servicios les brinda una gran satisfacción.**



**XIMENA LLANOS**  
DIRECTORA EJECUTIVA  
ÁREA LOGÍSTICA

# EMPRESAS DESTACADAS: AVANCES, INCLUSIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

## BECHTEL otorga liderazgo en igualdad de género

El compromiso con la diversidad, ha sido implementando políticas inclusivas que abarcan desde la contratación hasta el desarrollo profesional y la promoción en roles de liderazgo. En 2022, la empresa obtuvo la certificación en la Norma 3262, siendo una de las primeras 100 empresas chilenas y la número 52 en ser reconocida por el SernamEG con el Sello Iguala Conciliación.

Las prácticas inclusivas incluyen procesos de reclutamiento y selección, promoción interna con igualdad de oportunidades, y programas como Returnship y Mujer Aprendiz, diseñados para brindar oportunidades laborales a mujeres que han pausado su carrera o carecen de experiencia en el rubro.

**Bechtel se ha fijado la meta de lograr una participación femenina del 30% para el año 2025. Iniciaron en 2021 con un 18%, alcanzando un destacado 24% en 2024, superando el promedio de participación femenina en la industria minera en Chile, que se sitúa en un 18%, según el Monitoreo de Indicadores de Género de la Alianza CCM-Eleva en 2024**



**Andrea Gutiérrez**  
D&I Champion  
Mining and Metal



## EMIN entrega nuevas oportunidades laborales

La empresa está llevando a cabo diversas iniciativas con el objetivo de consolidarse como un destacado entorno de desarrollo profesional para las mujeres. Hasta la fecha, han implementado programas especializados en formar expertas en geosintéticos, conductores de maquinaria pesada y asistentes de bodegas.

El Programa GEO Mujeres EMIN se inició en 2021, enfocándose en fortalecer uno de los servicios diferenciadores de la compañía. Basándose en esta exitosa experiencia, en 2022 y 2023 se sumaron programas adicionales: GEO Mujeres Tubería, Programa Escuela de Bodegueras y Programa Mujeres Operadoras y Choferes. Estas iniciativas demuestran el compromiso continuo de EMIN con la diversidad y el desarrollo profesional inclusivo.



**Erwin Hoehmann H.**  
Gerente de Estrategia  
Líder de Sostenibilidad

**“LA SOSTENIBILIDAD HA SIDO PARTE INTEGRAL DE LA CULTURA DE LA EMPRESA DESDE SU FUNDACIÓN EN 1984. ACTUALMENTE, EL 11% DE LA EMPRESA SON MUJERES, Y LA META ES AUMENTAR ESTE PORCENTAJE AÑO TRAS AÑO, CAPACITANDO A NUEVAS INTEGRANTES INTERESADAS EN APRENDER Y CRECER EN LA INDUSTRIA.”**

# COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

## Trayectoria ejemplar de Guerreros Olivos en equidad de género y diversidad.

Su compromiso con la igualdad de género y la promoción de la carrera profesional femenina ha sido durante sus 40 años de trayectoria. Con 127 colaboradores, de los cuales el 62% son mujeres. Durante el 2023, incorporaron a 16 mujeres, fortaleciendo aún más la representación femenina en su equipo.



**Su exitoso programa LAW (Legal Advice for Women) ha recibido reconocimientos internacionales, subrayando su compromiso continuo con la diversidad e inclusión y consolidándose como un "negocio sostenible" en la red de estudios latinoamericanos.**

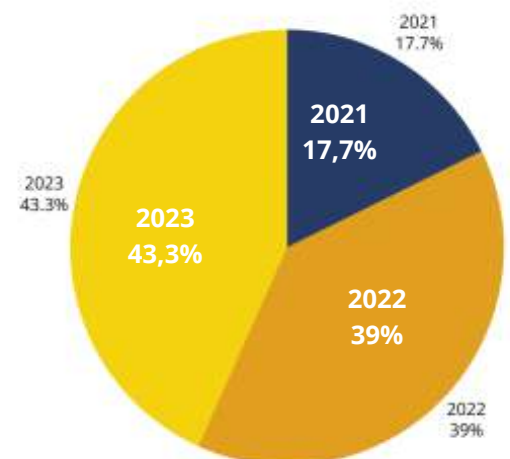
Desde su fundación en 1981, Guerrero Olivos ha mantenido una única nómina de sueldo basada en el desempeño, sin distinciones de género. Han implementado sistemas de trabajo flexibles, fomentando la inclusión y la corresponsabilidad parental.

## El firme compromiso del Grupo C&G con la igualdad de género en el ámbito profesional

Su compromiso con la inclusión femenina se fundamenta en la convicción fundamental de que cada individuo, sin importar su género, merece ser valorado, respetado y empoderado en su trayectoria profesional. En 2024, la empresa se propone alcanzar objetivos específicos para fortalecer esta misión.

En primer lugar, buscan promover la representación equitativa en todos los niveles, implementando medidas concretas para incrementar la presencia de mujeres en roles de liderazgo y en áreas donde tradicionalmente han estado subrepresentadas.

Se comprometen a respaldar el equilibrio entre la vida laboral y personal, ofreciendo políticas flexibles de trabajo y beneficios que apoyen tanto a empleados como empleadas en la gestión de responsabilidades familiares y profesionales.

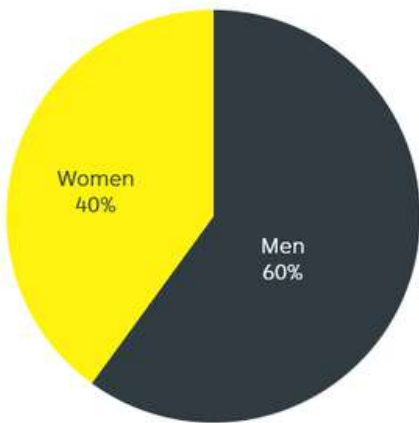


# CIFRAS DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA MINERA

## Aumento de participación femenina en South 32

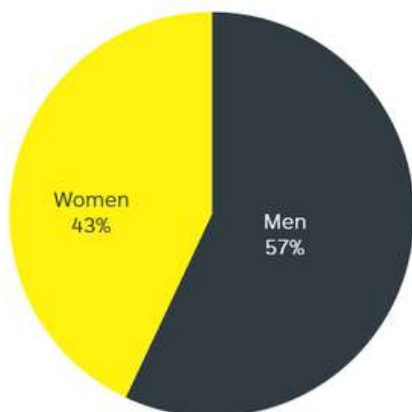
- Participación de las mujeres en la oficina de South32 en Chile es 40%, a la fecha.

Women Representation in Total Workforce



## Participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la oficina de South32 en Chile es 43%, a la fecha

Women Representation in Lead Team



## Anglo American impulsa el ascenso: avances notables en la participación femenina

- Mujeres en cargos gerenciales es de: 33%
- Porcentaje de mujeres contratadas en los últimos años: 25,3% .

	Cierre 2023
<b>Porcentaje alcanzado en dotación de mujeres en general</b>	14,4%
Los Bronces	10,6%
El Soldado	11,1%
Fundición Chragres	13,9%
Oficinas Santiago	44,0%

## PRIMERAS MUJERES EN CIERTOS CARGOS

Operación	Cargo
<b>El Soldado</b>	Jefe Turno Operaciones Rajo
	Gerente SHE
	Jefe Turno Operaciones Rajo
	Jefe Planificación Mantenimiento Planta
	<b>Gerente General El Soldado</b>
	Operador Superior Despacho Mina
	Coordinador Control de Gestión Planta
	Mantenedor Mecánico Planta
	Operador Principal Planta
	Mantenedor Planta
Operador Rajo	
<b>Chagres</b>	Superintendente de Medio Ambiente
	Superintendente Técnica
	Operadora Junior rueda de Moldeo
	Operadora Senior Conversión
	Operadora Principal Horno Flash
	Operadora Equipos Móviles
<b>Los Bronces</b>	Jefe Turno Operaciones Mina
	Ingeniero Geomecánico Ground Control
	Geólogo Operaciones
	Jefe Turno Mantenimiento LT
	Operadora Perforación
	Operador Superior AHS
	Operadora Carguío
	Técnico Geomecánico Centinela Monitoreo
Mantenedor Mayor Eléctrico	

**NOMBRAMIENTO DE LA PRIMERA GERENTE GENERAL DE UNA OPERACIÓN MINERA**

# RESPALDO Y MAYOR FLEXIBILIDAD LABORAL

## EMERE es liderada por mujeres innovadoras

El equipo de mujeres y socias de negocios se destaca como líder en diversas áreas, como Marketing, cumplimiento, certificaciones e innovación, permitiendo ofrecer servicios profesionales de excelencia. Estas mujeres desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones estratégicas, aportando con su experiencia y habilidades.

Cuentan con el respaldo de socias partners participantes en agrupaciones como Women in Mining, que sirven de fuente de inspiración diaria con sus vastos conocimientos y habilidades. Estas asociaciones contribuyen a impulsar el cambio y la innovación en el sector minero, destacando el compromiso y la influencia positiva que estas mujeres ejercen en su entorno laboral y en la industria en general.



## WE TECHS CHILE: AVANCES NOTABLES HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL

We Techs Chile destaca un cambio significativo en la equidad de género e igualdad laboral.

Actualmente, el 25% de los colaboradores son mujeres, y este compromiso se refleja también en el liderazgo, donde un 50% también lo son, demostrando no solo la intención de abrazar la diversidad, sino que también el compromiso activo con el liderazgo femenino.

La empresa prioriza la igualdad salarial, estableciendo transparencia financiera como norma para garantizar remuneraciones justas en roles equivalentes para hombres y mujeres, cimentando así un terreno laboral equitativo

**La flexibilidad laboral es otro pilar para fomentar la igualdad. Ofreciendo opciones como trabajo remoto y horarios flexibles, la empresa reconoce y aborda las necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral, contribuyendo a un equilibrio más saludable entre la vida profesional y personal.**

La participación activa en eventos y conferencias relacionadas con la tecnología demuestra el compromiso de la empresa con el avance y perfeccionamiento. Este alcance no solo fortalece la reputación de la empresa, sino que también contribuye a la visibilidad de mujeres en roles técnicos. Este enfoque integral refleja el compromiso de We Techs Chile con la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo.