Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

DIÁLOGO

Una HERRAMIENTA *para avanzar colectivamente*

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

MUJERES LÍDERES

DIRECTORAS DE EMPRESAS ACELERADORAS DEL CAMBIO

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Gobierno de Chile

proqualitas

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

1 CONTEXTO

PALABRAS DE BIENVENIDA DE CAROLINA CUEVAS

SUB SECRETARIA DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

La buena acogida y gran convocatoria que ha tenido esta invitación da cuenta de cuan cruciales son los momentos que estamos viviendo; así como cuánto nos ha impactado y movilizado a cada uno. Sin duda, lo que está en juego es mucho, quizás demasiado.

Este estallido social nos ha impactado a todos; en lo personal, en lo familiar, laboral y también al interior de las empresas que ustedes representan. Han sido días y semanas difíciles, donde las emociones han sido de una mixtura muy especial, pendulando entre el miedo o la tristeza de verlo todo perdido y la esperanza de construir un mejor país.

Las argumentaciones para entender lo que pasa quizás son aun insuficientes. Sólo la reflexión profunda y un proceso de escucha desde el corazón, conectando genuinamente con el otro nos permitirá acercarnos a un mejor entendimiento. La complejidad es tal que requiere revisar y probablemente soltar nuestros propios paradigmas y mapas de pensamientos para abrirnos a nuevas formas de aproximarnos a fenómenos que nos cuesta asimilar. Como planteó el propio Einstein; no podemos resolver los problemas del presente con los mismo sistemas de pensamiento que usábamos cuando los creamos.

Sin pretender plantear una tesis, me gustaría poner en común algunos conceptos que he visto en las interpretaciones de este movimiento social y que creo nos permiten dar contexto al dialogo que vamos a tener respecto al rol de las empresas y sus directorios:

1. **Pérdida de confianza y legitimidad de las elites** y de todos quienes ejercen poder (dentro de las cuales caben las empresas, el estado y el gobierno, entre otros). La percepción de abusos de poder y de elites desconectadas, en el caso de las empresas desconectadas de sus colaboradores y clientes.

2. **Desigualdad,** percibida como la promesa incumplida de la meritocracia e igualdad de oportunidades. Dentro de esta desigualdad se ha repetido la desigualdad de trato como aquella que más duele, aquella que genera no sentirse reconocido como igual, como persona merecedora del mismo respeto.

PALABRAS DE BIENVENIDA DE CAROLINA CUEVAS

SUB SECRETARIA DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

3. De aquí surge otro concepto relevante que, como plantea el profesor Manuel Castells, sería la demanda primaria común a todos los movimientos sociales de este tipo en el mundo; me refiero a **la Dignidad** que va de la mano del **reconocimiento,** que me reconozcan de verdad como seres humano.

4. Se ha hablado también de la falta de **comunidad y sentido de pertenencia,** la ausencia de organizaciones intermedias que permitan construir tejido y vínculos sociales.

La pregunta ahora es cómo las empresas pueden hacerse cargo de estos emergentes, cómo la elite económica se legitima, ¿puede ella misma auto legitimarse para ocupar el rol protagónico que debería jugar en la construcción del Chile que queremos? ; ¿cómo la empresa puede hacerse cargo, en la medida que le corresponda, de la desigualdad de oportunidades y de trato, de la dignidad y el reconocimiento, de la necesidad de generar comunidad?, ¿puede la empresa ser un lugar de encuentro, donde el sentido de pertenencia se hace carne y a partir del cuál se construye tejido social?

Las empresas cumplen un rol esencial para el desarrollo del país. Corresponden a un tejido interdependiente que, conforme se articulen de manera armoniosa con el bien común, poseen un impacto muy significativo y relevante para la prosperidad de las personas y el bienestar colectivo. Sabemos que esto se enriquece aún más, si se considera la diversidad y los matices que proporcionan las diferencias puestas al servicio de propósitos compartidos. Se dice que Chile despertó ¿cómo es la empresa que necesitamos y soñamos para este Chile que queremos?, ¿qué debiera, entonces, despertar en las empresas? ¿y qué ha despertado o debiera despertar en ustedes en tanto directoras de las mismas?

PALABRAS DE BIENVENIDA DE CAROLINA CUEVAS

SUB SECRETARIA DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

En medio de uno de los escenarios de mayor incertidumbre política y económica de las últimas décadas; las empresas deberán tomar decisiones. En el corto plazo, respecto de los eventuales ajustes en sus planes, plantillas y presupuestos de inversión, en el largo plazo, probablemente revisando sus modelos de negocios, sus indicadores relevantes, su estrategia, la manera de relacionarse con los mercados y proveedores, su modelo de sustentabilidad y, finalmente, su impacto en la generación de bienestar por mencionar algunos.

¿Qué rol van a jugar los directorios? ¿cuáles deberían ser las nuevas conversaciones y las nuevas temáticas en sus agendas? Y dentro de estos, ¿Qué rol pueden o deben jugar las mujeres directoras, cuál podría ser el aporte diferenciador, si lo hay?. ¿Pueden ser las directoras una reserva de legitimidad de sus empresas? ¿Pueden aportar maneras diferentes de mirar y enfrentar esta complejidad?

Las invitamos a dejarse llevar y avanzar con una metodología de co-construcción para buscar respuestas a estas inquietudes que nos llevará a acciones concretas y compartidas.

Permítanme terminar, reiterando la invitación que hizo el Ministro de Hacienda Ignacio Briones la semana pasada; **"Se trata de construir juntos una Hoja de Ruta reformista para avanzar decididamente hacia un país más justo, solidario, con menos abusos y que aspira a que nos reconozcamos iguales en trato y dignidad."**

¡Muchas gracias y sean todas bienvenidas !

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Gobierno de Chile

proqualitas

RECORDEMOS ALGUNOS MOMENTOS

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

2 MARCO DE TRABAJO

2. MARCO DE TRABAJO

ENCUADRE METODOLÓGICO

- **¿Qué son los Diálogos?:** Son una modalidad de facilitación que consiste en encuentros de personas que deciden tratar un tema de interés colectivo. Puede ir sólo desde una instancia de contención y acogida hacia un espacio conversacional productivo donde se promueven iniciativas y acciones. En niveles más complejos, los diálogos son de utilidad en la resolución de conflictos. En todos los casos, se debe ser claros en determinar su naturaleza y carácter antes de convocar e iniciar un diálogo o conversatorio.

- **¿Cuál es la metodología?** A partir de la co construcción se promueve la participación y el involucramiento de los asistentes. Por lo tanto, la facilitación tiene como finalidad lograr un ambiente que permita el desarrollo de la inteligencia colectiva.

- **¿Cómo son los conversatorios?** En los conversatorios se asumen algunos de los siguientes supuestos (lo que técnicamente se denomina setting o encuadre):
    - Se basa en principios éticos y explícitos
    - Promueve una base de confianza
    - Facilita un aprendizaje colectivo y productivo
    - Desafía lo convencional y salir de hacer más de los mismo
    - Resguarda los tiempos
    - Cautela un espacio acogedor

2. MARCO DE TRABAJO

MOMENTOS DEL CONVERSATORIO

En este conversatorio se invitó a los participantes a recorrer tres momentos.

REGLAS DE CONVERSACIÓN

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

3 PRIMER MOMENTO
ESCUCHAR Y ACOGER

RESULTADOS MOMENTO 1: ESCUCHAR Y ACOGER

A 7 semanas del estallido social, se invitó a las directoras a conversar en duplas sobre cómo están en relación al momento que estamos viviendo, luego compartieron brevemente su estado de ánimo, emoción y disposición.

Estos fueron los resultados registrados en vivo a través de una plataforma digital:

¿CÓMO ESTOY?

50

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

4 SEGUNDO MOMENTO VISUALIZAR ESCENARIOS POSIBLES

SE DICE QUE CHILE DESPERTÓ:
¿CÓMO ES LA EMPRESA QUE NECESITAMOS?

RESULTADOS CONSOLIDADOS:

Se invitó a conversar sobre los atributos y características que deben tener las empresas que queremos y necesitamos. Los resultados se agruparon en seis dimensiones.

INTEGRADAS

- Empresas con enfoque ecosistémico.
- Empresas como actores de la sociedad, responsables de crear valor y bienestar a su conjunto.
- Coherentes en el ser, hacer y lograr, en principios y valores.
- Empresas con gobiernos corporativos robustos y diversos (profesiones, género).
- Empresas que están en terreno, que conocen la realidad de todos sus colaboradores y comunidades y que se relacionan interna y externamente en base a la confianza.

SOSTENIBLES

- Empresas que revisan sus modelos de negocio e incorporan KPI económicos, sociales y ambientales.
- Empresas que se preparan y reflexionan sobre cuál será el valor que aportarán en el futuro.
- Empresas que promueven la descentralización y el desarrollo local.
- Empresas que están dispuestas a sacrificar ganancias en el corto plazo a cambio de hacerla sostenible en el tiempo.

INSPIRADORAS

- Empresas justas, honestas, empáticas y atentas a todos sus grupos de interés, que actúan de manera ética.
- Empresas creativas, abiertas al cambio que buscan incansablemente nuevas soluciones innovadoras y crean oportunidades.
- Empresas con propósito valoradas por los stakeholders.
- Empresas capaces de ganar legitimidad social por su coherencia.

HUMANIZADAS

- Empresas que -cuentan con- y fomentan líderes empáticos y humildes que incentivan tratos justos en toda la cadena de valor.
- Empresas que liberan sus talentos si éstos pueden hacer un aporte mayor al bien común.
- Empresas que valoran las diferencias, siendo diversas e inclusivas e impulsando un equilibrio familiar y laboral a través de la flexibilidad.
- Empresa que, si se equivocan, corrigen.
- Empresas en que la colaboración y la generosidad son esenciales.
- Empresas que desde sus directorios tienen a las personas al centro.
- Empresas comprometidas con los problemas de salud de sus trabajadores y su solución.

CONECTADAS

- Empresas que escuchan sin juzgar. Autocríticas.
- Empresas que informan su propósito de manera clara, por qué y para qué existen.
- Empresas que conversan con las Pymes.
- Empresas en sintonía con las nuevas generaciones y el mundo.
- Empresas que escuchan y a la vez hablan de frente.

HORIZONTALES

- Empresas austeras, que disminuyen privilegios y promueven la participación horizontal.
- Empresas con igualdad de condiciones y de trato.
- Empresas que potencian la meritocracia.

SE DICE QUE CHILE DESPERTÓ:
¿CÓMO ES LA EMPRESA QUE NECESITAMOS?

SISTEMATIZACIÓN MESAS: Una vez finalizado el diálogo sobre esta pregunta cada mesa consolidó en una idea fuerza representativa del grupo, las cuales fueron:

- Sostenible en su modelo de negocio, que entienda que tiene rol social y que lo asuma.
- Empresa inclusiva, sostenible que considere a todos sus stakeholders, con foco central en el cliente. Coherente con su propósito y valores (ser-hacer-lograr).
- Empresa más humana, sostenible, ética, consciente, con un propósito y conectada con sus trabajadores y el entorno.
- Escuche y atenta a stakeholders, pensar en el largo plazo, respeto acompañado de ética, diversidad e inclusión, lideres humanos, la empresa "Un Actor de la Sociedad", pensar en el futuro como empresa, justa, indicadores de gestión ambiental.
- Una empresa distinta, amigable y cercana, que esté preocupada en el trato justo en 360 grados con el colaborador y cliente.
- Respetuosa, involucrada, comprometida, empática con stakeholders, protagonista, manteniendo a sus consumidores informados, confianza.
- Diversidad con rentabilidad social y relaciones horizontales.
- Más humana, conectada con todos sus stakeholders, estilo de negocio tipo empresa B, replantearse el propósito y en qué negocio estamos.

¿QUÉ INICIATIVAS PODEMOS PLANTEAR PARA ALCANZAR LA EMPRESA QUE NECESITAMOS?

Se agruparon las iniciativas de acuerdo a los atributos y características que deben tener las empresas que queremos y necesitamos.

INTEGRADAS

- Impulsar la proactividad y no esperar ser regulados por terceros.
- Involucrar a sindicatos en directorios y resultados.
- Reformular y profesionalizar el proceso de planificación estratégica incluyendo a colaboradores en el proceso.
- Empoderar a gerente general en asuntos corporativos, no sólo responsabilidad comercial.
- Desarrollar equipos gerenciales integrales. Generar indicadores de coherencia interna.
- Promover la presencia de mujeres en directorios como aceleradoras del cambio y sensibilizadoras de los nuevos desafíos.
- Participar en desarrollo de políticas públicas e impulsar la modernización del Estado.
- Impulsar la diversidad e inclusión.
- Cuota de género a nivel empresa y directorio (claro que no es lo ideal, pero no sucede espontáneamente, por lo que hay que forzarlo).

SOSTENIBLES

- Destinar agenda para temas sociales/ambientales en directorios (o bien hacer sesión extra), de modo de abordar temas tradicionalmente evitados en directorios.
- Realizar e implementar un plan de sostenibilidad transversal, considerando siempre el análisis social y ambiental que incorpore KPI's de impacto social y ambiental.
- Revisar las estructuras salariales y beneficios. Vincular bonos/metas de gerente general a sostenibilidad/propósito de la empresa.
- Incorporar criterios más sostenibles en bases de licitación.
- Promover la descentralización, el desarrollo de proveedores locales, colaborar con las comunidades, realizar licitaciones que beneficien regiones promoviendo empleo local. Potenciar capacitación en zonas de influencia laboral y geográfica.
- Analizar variables de sostenibilidad por parte del comité de riesgo.
- Incentivar buenas prácticas que cuentan con beneficios tributarios.

¿QUÉ INICIATIVAS PODEMOS PLANTEAR PARA ALCANZAR LA EMPRESA QUE NECESITAMOS?

INSPIRADORAS

- Evaluar adherir a iniciativas en pos del bien común, como por ejemplo Desafío 10X.
- Erradicar malas prácticas.
- Transformarnos en empresas como un buen vecino y generadoras de valor para la comunidad.

HUMANIZADAS

- Definir nuevos perfiles de líderes, desarrollar líderes con habilidades sociales humanizadoras.
- Estudio y capacitación por parte de accionistas frente a los nuevos escenarios (más Word y menos Excel).
- Asignar recursos a problemáticas sociales.
- Promover trato justo, 360°.
- Cambio cultural desde abajo hacia arriba y no viceversa.
- Apoyar iniciativas de flexibilidad laboral, ajustar horarios de cierre de locales, apoyar a la Pymes.
- Que los lugares de trabajo sean más centrales a todos los colaboradores y no sólo que sean cercanos a un grupo minoritario.
- Capacitar en lo técnico y en habilidades sociales. Revisar cómo deben ser las capacitaciones del futuro.
- Monitorear fechas de pagos a proveedores. Asegurar pago a 30 días o contra factura.
- Elevar beneficios a subcontratados.
- Implementar diagnóstico social de los trabajadores y subcontratistas (censo).

¿QUÉ INICIATIVAS PODEMOS PLANTEAR PARA ALCANZAR LA EMPRESA QUE NECESITAMOS?

CONECTADAS

- Replantear el propósito co construyéndolo con colaboradores, comunidad y colaboradores y en pos del bien común.
- Compartir el propósito organizacional. Comunicar tanto interna como externamente la realidad de la organización (lo bueno y lo malo).
- Educar a colaboradores y comunidad, asesorar a sindicatos.
- Ampliar comunicación entre 1ª y última línea.
- Definir y utilizar un lenguaje más empático y cuidadoso con las personas, eliminar la polarización del lenguaje.
- Conducir diálogos y mesas de trabajo transversales y permanentes. Fomentar la transparencia.
- Compartir con colaboradores y clientes las decisiones empresariales.
- Estar en terreno desde la primera línea de manera periódica para conocer la realidad de todos los equipos de trabajo. Promover la participación activa de directores en comités.
- Implementar mentorías reversas para vivir la realidad de los trabajadores.
- Evitar despidos frente a la crisis, buscar economías en otros niveles.
- Contar con metas asociadas a diversidad e inclusión.

HORIZONTALES

- Desarrollar dinámicas de trabajo mixtas (más allá de las jerarquías) que permitan construir empresa de abajo hacia arriba.
- Practicar la autocrítica en todos los niveles.
- Disminuir privilegios que dividen.
- Automatizar la transparencia (secretario independiente).
- Promover los comités de trabajo.
- Promover el respeto también de abajo hacia arriba (licencias falsas).
- Medir la rentabilidad social.
- Evaluar la entrega de bonos a todos los colaboradores.

¿QUÉ INICIATIVAS PODEMOS PLANTEAR PARA ALCANZAR LA EMPRESA QUE NECESITAMOS?

SISTEMATIZACIÓN MESAS: Una vez finalizado el diálogo sobre esta pregunta cada mesa consolidó en una idea fuerza representativa del grupo, las cuales fueron:

- Incorporar variables de sostenibilidad en matriz de riesgo y bonos. Elevar beneficios de trabajadores y subcontratistas. Directoras como aceleradoras de cambio. Ir a terreno. Empoderar gerencia asuntos corporativos.
- Tener temas "evitados" en directorio. Trato 360°. Equipos transversales. Valores: Lealtad, Horizontalidad, Transparencia. Formar líderes con los atributos necesarios para el siglo XXI. Análisis socio ambiental. Dialogar transversalmente.
- Levantar Indicadores de impacto social, abrir oportunidades de diálogo para construir entre todos, descentralización y desarrollo de proveedores locales, revisión de renta y beneficios, mirada multi stakeholders de la empresa.
- Eliminar símbolos de privilegio, tiene que ver con el respeto. Escuchar qué quiere la gente, incluir en la estrategia esta escucha. Tener una posición más activa como directoras. Utilizar herramientas disponibles.
- Incorporar KPI relacionados con los colaboradores. Bonos para todos los colaboradores. Monitorear fechas pago a proveedores. Nuevo trato a los colaboradores. Revisar misión y propósito de la empresa, rol social.
- Autorregulación, co construir el propósito de las empresas vinculando a la comunidad, entrenamiento al trato a las personas. Descentralización y desarrollo local, levantar el diagnóstico de la situación social, abrir oportunidades de diálogo para construir entre todos, desarrollo de proveedores locales.
- Más diálogo al interior de la empresa y más empatía. Sensibilizar. Rol social de las empresas privadas que tienen que participar en el desarrollo de políticas públicas. Revisar la misión de la empresa y su propósito en función del bien común.
- Medir sostenibilidad de las empresas, comunicación transversal de la realidad de la organización, cuota de género a nivel empresa, desarrollo integral equipo gerencial, censo de equipos para conocer realidad de trabajadores.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

5 TERCER MOMENTO
CO CONSTRUIR NUEVAS REALIDADES

¿CUÁL ES NUESTRO DESAFÍO COMO DIRECTORAS DE EMPRESAS, PARA HACER QUE ESTAS COSAS PASEN?

Se agruparon los desafíos de acuerdo a los atributos y características que deben tener las empresas que queremos y necesitamos.

INTEGRADAS

- Promover un mayor acercamiento de la empresa al gobierno para participar en desarrollo de políticas públicas. Que las empresas participen de políticas públicas a través de actores gubernamentales.
- Coordinar la búsqueda de aliados dentro de cada directorio para formular acciones compartidas.
- Impulsar un compromiso empresarial en aportar a formar mejores familias con valores sólidos.
- Gestionar el miedo a las expectativas por parte de las directoras, atreverse a plantear los temas sociales que urgen. Prepararse conjuntamente en argumentos sólidos para ser presentados a los directorios.
- Realizar censo (levantamiento) efectivo para conocer realidad y perfil de colaboradores y grupos de interés, contar con una medición social.

SOSTENIBLES

- Impulsar agendas de directorio que incluyan temas sociales y del entorno en general, que piensen más allá, por ejemplo, que incluya a los proveedores. Agendas que vayan más allá de lo que les plantean los gerentes generales tradicionalmente.
- Promover que los gerentes generales sean evaluados no sólo por EBITDA sino por la contribución en función al propósito de la empresa.
- Lograr que la sostenibilidad y RR.HH tengan protagonismo en directorios. Sembrar para el largo plazo.
- Impulsar la participación de colaboradores en las utilidades.
- Promover la medición de brecha entre cargos, no sólo medir ingreso, medir calidad de vida.
- Gestionar la obtención de presupuesto para sostenibilidad.

¿CUÁL ES NUESTRO DESAFÍO COMO DIRECTORAS DE EMPRESAS, PARA HACER QUE ESTAS COSAS PASEN?

INSPIRADORAS

- Plantear temas difíciles con valentía y poner en marcha iniciativas.
- Evitar los despidos, buscar otros mecanismos de economizar en períodos de crisis.
- Coordinar un grupo cohesionado, no sólo de mujeres, sensible a temas socio ambientales, para preparase en conjunto e intervenir en sus directorios. Transformarse en catalizadoras del cambio.
- Compartir experiencias con otras directoras para dar a conocer y aprender de las vivencias de otras empresas.

HUMANIZADAS

- Flexibilidad en el amplio sentido (laboral, trato a Pymes y proveedores).
- La revisión de prácticas y políticas de RRHH, de manera de exigir las modificaciones que son necesarias en el actual nuevo contexto.
- Velar por la contención de la salud mental, sobre todo de los jóvenes.
- Trabajar por el equilibrio de género (Norma 3262).

CONECTADAS

- Comunicar la disminución de brechas, los resultados de los KPI.
- Adoptar un lenguaje inclusivo, no existe un lenguaje de ética empresarial común. Eliminar términos como "blando" o "duro" como si los KPIs "blandos" no importaran.
- Elaborar estrategias comunicacionales con autenticidad y transparencia para visibilizar lo que se hace a nivel empresa, con el fin de generar confianza en el entorno y la comunidad.
- Despertar la confianza en los consumidores (informar más a clientes, ser transparentes).

HORIZONTALES

- Impulsar una mayor participación de directores en comités y con la comunidad.
- Generar diálogos entre los mismos directores, que luego vayan sumando a gerentes generales y a la primera línea.

¿CUÁL ES NUESTRO DESAFÍO COMO DIRECTORAS DE EMPRESAS, PARA HACER QUE ESTAS COSAS PASEN?

SISTEMATIZACIÓN MESAS: Una vez finalizado el diálogo sobre esta pregunta cada mesa consolidó en una idea fuerza representativa del grupo, las cuales fueron:

- Influir, ser aceleradores de cambio, participar de políticas públicas, mirada sistémica y holistica, visibilizar. La empresa con autenticidad y transparencia para generar confianza.
- Atreverse a poner -con convicción- los temas incómodos sobre la mesa. Pasar de la reflexión a la acción y a la medición. Tenemos que unirnos para lograrlo. Temas incómodos son: ética, personas, colaboradores, proveedores, comunidades (360°).
- Definir en la estrategia de la organización la sostenibilidad (con presupuesto, KPI, otros). Conocer la situación social de los empleados y medir la evolución.
- Ser más proactivas. Levantar el tema al directorio. Alinear kpi. Darle más protagonismo a RRHH. Mayor rol en el comité de sustentabilidad.
- Llevar la autocritica a la mesa, perseverancia, valentía, aprovechar el momento de barreras bajas y liderar el hacer cosas distintas.
- Desafiar status quo y ser agentes de cambio, sembrar para el largo plazo, ser valientes para plantear temas incómodos y poner en marcha iniciativas, despertar confianza e informar a stakeholders.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

6 PALABRAS FINALES

PALABRAS FINALES

- Como una forma pedagógica de presentar los resultados de la jornada, éstos fueron agrupados en 6 dimensiones. Naturalmente hay cierto grado de subjetividad en estas categorías y existen iniciativas o descripciones que podrían estar en más de una.
- En general, las conversaciones no se orientaron a los temas tradicionales de productividad y rentabilidad, por lo que esta dimensión se podría visualizar ausente. No obstante, la intencionalidad del diálogo fue a buscar ideas fuera de lo tradicional y enfocadas al momento de estallido social en el país.

Las temáticas más relevantes destacadas fueron:

- Revisar y adecuar los propósitos de las empresas frente a los nuevos escenarios.
- Asumir un rol activo en la elaboración de políticas públicas.
- Prepararse como directoras conjuntamente de manera de presentar antecedentes y argumentos sólidos a los gobiernos corporativos. Vencer los miedos a plantear los temas tradicionalmente evitados o postergados.
- Construir nuevas agendas en directorios, que vayan más allá de lo planteado por los gerentes generales.
- Establecer nuevos KPI que reflejen externalidades sociales y ambientales.
- Dar relevancia a la flexibilidad laboral y evaluar aquellos trabajos de largas jornadas.
- Poner énfasis en el desarrollar un lenguaje que conecte y permita espacios de conversación sanos.
- Realizar levantamientos de información de colaboradores y principales stakeholders para conocer su realidad y necesidades.
- Evaluar la posibilidad de que colaboradores participen en utilidades.
- Realizar diálogos transversales de manera permanente como forma de estar conectados y atentos interna y externamente.

¡Invitamos a seguir desarrollando nuevos diálogos entre las directoras para avanzar y acercarnos a la empresa que queremos!

Esto recién comienza…

RECORDEMOS ALGUNOS MOMENTOS

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

MUJERES LÍDERES

DIRECTORAS DE EMPRESAS ACELERADORAS DEL CAMBIO

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

proqualitas

(+562) 2 321 8002
pqconsultores@proqualitas.com
Enrique Foster 39, Piso 10, Barrio el Golf, Santiago

www.proqualitas.com