Adecco

Mujer en el Mercado Laboral Chileno: *Logística*

ceva LOGISTICS · blue express · alog chile · ert LOGÍSTICA · GRUPO BIMBO · DHL Global Forwarding · conecta logística

Índice

Contexto	4
¿Qué está pasando con las mujeres en el rubro?	5
Políticas corporativas	6
¿Qué están haciendo las empresas para potenciar la participación femenina?	7
Conecta logística	8
Ceva Logistics	9
Blue Express	11
EIT	12
Bimbo	13
DHL Global Forwarding	14
Alog Chile	15
¿Cómo avanzamos a una cultura de inclusión y equidad?	16
Programas de Adecco Training	18
Conclusión	19
Palabras Finales de Brenda Herrera	20

No se trata de que todas las industrias tengan el mismo porcentaje de participación laboral masculina y femenina, porque en muchos aspectos, hombres y mujeres, somos diferentes y eso nos hace únicos. Lo importante es crear y entregar oportunidades equitativas donde cada persona sea completamente libre de elegir un trabajo que desee, que los haga plenos y donde entreguen su 100%.

Trabajadores felices se traducen en empresas exitosas.

Adecco

Contexto

Algunos datos...

A modo general, en el mercado laboral femenino, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2023 la tasa de participación laboral femenina en Chile es del 50,2%, lo que indica que más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar están en el mercado laboral; donde la tasa de ocupación es de un 46,4%, es decir, mujeres que están trabajando formalmente hoy en día.

En la industria de logística, la importante encuesta Women in Supply Chain 2022, dice que las mujeres representan cerca del 39% de la ocupación de todo el rubro logístico a nivel global, estando subrepresentadas en cargos de liderazgo, donde un alto porcentaje del talento femenino deja sus compañías por falta de oportunidades para avanzar en su carrera profesional (57%) y por la búsqueda de compensaciones más competitivas (43%).

En Chile la realidad es diferente, según un análisis de la Fundación Conecta Logística, la participación nacional es aún menor, alcanzando apenas un 17% de presencia femenina. Si bien en el mundo cuatro de cada 10 trabajadores en logística son mujeres, en Chile esa cifra se reduce a dos. Estos números muestran una industria completamente masculinizada y con amplias barreras para que las mujeres puedan unirse al rubro.

Por otro lado, el estudio anual realizado por CAMPORT, Mujeres en la Industria Marítima y Portuaria 2022, señala que las mujeres en Chile representan un 13% de la fuerza laboral portuaria, centrándose el 41% en cargos administrativos y un 9% en cargos operativos. Pero, información a destacar, es que el 62% de estas empresas están orientadas a promover la contratación de mujeres, proporcionando un ambiente adecuado y seguro para potenciar las cifras.

39%
mujeres en logísitca en el mundo

17%
mujeres en logísitca en Chile

57%
abandona por falta de desarrollo profesional

Adecco Chile, personal de externalización

2022 → 49% participación femenina

2023 → 41% participación femenina

El Cuarto reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022 del Ministerio de Economía, señala que, la participación femenina en cargos directivos en Transporte y Almacenamiento es un poco más elevado que el promedio nacional, siendo de un 25,9% en gerencias de primera línea y de un 17,2% en directorios. Pese a esto, al analizar el cuadro se denota una variación bastante baja, lo que señala que no ha habido un avance significativo en la problemática.

	Transporte y Alm.		Nacional	
	Gerencias primera línea	Directorios	Gerencias primera línea	Directorios
2021	25,90%	17,20%	22,80%	14,70%
2022	22,21%	16,90%	21,50%	13,20%

Desde Adecco, con nuestro servicio de externalización de personal, hemos notado una disminución en la contratación de mujeres en la industria, pasando de un 49% el año 2022 a un 41% durante el primer trimestre del 2023, distribuyéndose principalmente en los cargos de: etiquetadora, control calidad, operaria de maquila, administrativa logística. Pese a esta baja, hemos visualizado en los requerimientos de nuestros clientes un interés por reclutar un mayor número de mujeres.

Si bien no existen tantos datos en el país referente a la participación femenina y equidad de género en las empresas de la industria, hay que considerar el hecho de que es un movimiento relativamente nuevo en la logística nacional, por lo que las oportunidades desarrollo son inmensas, más aún, cuando pese a que los datos son desalentadores, también es notorio el interés de las empresas líderes en generar cambios y potenciar la participación laboral femenina. En base a esto, como empresa de Recursos Humanos, es nuestra labor visibilizar esta situación y ser un aporte al cambio en la eliminación de sesgos que impiden sistemáticamente que las mujeres se desarrollen profesionalmente en las organizaciones.

¿Qué está pasando con las mujeres en el rubro?

En los últimos años, la industria la logística en Chile ha experimentado un crecimiento constante y un aumento en la demanda de servicios de transporte y distribución. En este contexto, la participación laboral femenina ha sido un tema relevante, ya que se ha evidenciado un aumento en la presencia de mujeres en este sector impulsado por políticas y programas de participación femenina que están trabajando diversas a nivel nacional.

La presencia femenina en la industria de la logística ha sido impulsada en gran medida por la necesidad de contar con equipos de trabajo diversos y multidisciplinarios. Además, la implementación de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral y la promoción de la diversidad y la inclusión han sido factores clave para fomentar la participación de las mujeres en este sector.

En este sentido, es importante destacar que las mujeres han demostrado ser altamente competitivas y eficientes en el desempeño de labores en la industria de la logística. De hecho, diversas empresas han reconocido el valor agregado que aportan las mujeres a sus equipos de trabajo, gracias a su capacidad para liderar, trabajar en equipo y adaptarse a situaciones cambiantes.

En términos de cargos, las mujeres se han desempeñado principalmente en roles de gestión y planificación, así como en puestos administrativos. Sin embargo, aún queda un camino por recorrer en cuanto a la participación de mujeres en roles técnicos y operativos, que tradicionalmente han sido considerados como actividades exclusivas de hombres.

Para lograr una mayor igualdad de oportunidades y la plena integración de las mujeres en el sector de la logística, es fundamental seguir promoviendo políticas de inclusión y diversidad, así como fomentar la formación y capacitación de las mujeres en áreas técnicas y operativas. De esta manera, se podrán generar condiciones favorables para que las mujeres puedan acceder a todo tipo de cargos y desarrollar su carrera en igualdad de condiciones.

Políticas corporativas

Para las mujeres es vital el poder compaginar su desarrollo profesional, con el salario y la flexibilidad al momento de ingresar y permanecer en una empresa.

Para lograr un cambio real en la participación laboral femenina en la industria de la logística en Chile, es fundamental que se produzca un cambio cultural-social y se implementen políticas corporativas que fomenten la igualdad de oportunidades, y la diversidad en el lugar de trabajo de manera transversal.

Si bien, hoy en día son muchas las empresas que están trabajando en sus políticas corporativas y programas para impulsar la participación femenina, es algo que todas debiesen implementar, pero no solo para que las mujeres quieran unirse a la industria de Logística, sino que también, que sus pares masculinos las reciban abiertamente, creando un ambiente adecuado, seguro y de confianza.

Un cambio cultural, y la implementación de políticas corporativas que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo, son fundamentales para lograr un cambio real en la participación laboral femenina en la industria. Estos cambios pueden mejorar la productividad, la imagen de la empresa, la atracción de talento y el cumplimiento normativo. Por lo tanto, es importante que las empresas adopten estas medidas para fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y diverso.

Ahora bien, antes de generar cambios, es importante tener en cuenta cuáles son las principales razones por las cuales las mujeres abandonan su carrera en la industria, para que, en base a esto, podamos desarrollar acciones que reviertan la situación.

Según el estudio Women in Supply Chain 2022, el 57% abandona su trabajo por falta de crecimiento profesional en la empresa, un 43% por el salario, un 31% por oportunidades de desarrollo y un 29% por falta de flexibilidad.

Desde el área de colaboradores de Adecco, al momento del reclutamiento, las principales razones de las mujeres para rechazar el cargo es el horario (no compatible con el hogar), el salario y la falta de flexibilidad. Esto es sumamente importante, ya que, podemos analizar que para las mujeres es vital el poder compaginar su desarrollo profesional, con el salario y la flexibilidad al momento de ingresar y permanecer en una empresa.

Razones por las que las mujeres abandonan sus trabajos en logística

57% falta de crecimiento profesional

43% por el salario

29% por falta de flexibilidad

31% por oportunidades de desarrollo

Adecco

¿Qué están haciendo las empresas para potenciar la participación femenina?

Una excelente forma de avanzar en medidas de inclusión y equidad, es hablar de buenas prácticas y escuchar el relato de empresas que estén implementando esta cultura. Como ya ha sido mencionado, la mayoría de las organizaciones de la industria de logística son nuevos en este tema y es normal sentirse perdido o no saber por dónde comenzar. Pero este es un paso que podemos dar juntos.

A continuación compartiremos el relato de algunas empresas del sector, que quisieron acompañarnos y aportar visibilizando esta problemática.

Conecta logística

Mabel Leva
Directora Ejecutiva Conecta Logística y Directora de EFE Central

El rol de la fundación es generar proyectos e iniciativas que involucren a actores públicos, privados y académicos, con el objetivo de promover el desarrollo logístico del país. Uno de nuestros enfoques principales es el desarrollo del capital humano y la preparación para el futuro.

Es crucial abordar los cambios de manera adecuada y culturalmente dentro de las empresas, a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso para las mujeres que ingresan, evitando que se enfrenten a desafíos adicionales. Por ejemplo, es necesario revisar la idea de que una mujer deba estar orgullosa de ser la primera en algo, ya que una mujer que comienza a trabajar no debería enfrentarse a la dificultad adicional de ganarse el respeto y hacer valer su lugar en el entorno laboral. El proceso debería ser igual al de un hombre al comenzar su trabajo.

El mensaje es trabajar en esto de manera transversal en la empresa y comenzar a generar conciencia entre los trabajadores antes de que se integren grupos de mujeres. Es necesario desarrollar empatía hacia estos cambios, ya que no es saludable que se perciba que los puestos se están regalando. De hecho, las mujeres que ingresan a trabajar se han ganado esos espacios, por lo tanto, tampoco es deseable generar resentimiento.

Por otra parte, hay ciertos casos que visualizamos. Por ejemplo, en el caso de EFE, donde hay pocas mujeres maquinistas de tren y se les paga para hacer el curso, son muy pocas las mujeres que se presentan cuando se hace la convocatoria, no se están postulando a muchos cargos.

También es importante considerar cómo se redacta el texto del puesto de trabajo, ya que aunque los cupos sean para mujeres, si una mujer los lee, podría pensar: "Esto no es para mí, es para hombres". El Ministerio de la Mujer nos señaló sobre la importancia de redactar los puestos de trabajo de manera que resulten factibles desde la perspectiva de una mujer, ya que de lo contrario, ellas mismas se marginarán y ni siquiera postularán. Hay muchos detalles interesantes a tener en cuenta.

En general, nuestro papel es apoyar a las empresas del sector logístico en esta transición, destacando que no se trata de competir con los hombres, sino de generar un entorno más equitativo. No debería ser necesario hacer algo especial en el futuro, esperaría que dentro de unos años esto sea algo natural.

Como conclusión y para finalizar, dado que este es un tema reciente, no es sorprendente que muchas empresas no tengan políticas al respecto, pero no pretendemos castigarlas. Más bien, vemos esto como una gran oportunidad en el sector para avanzar. Actualmente, hay pocos casos de empresas que hayan avanzado previamente en este tema, por lo tanto, es algo que se logrará trabajando conjuntamente. Por lo tanto, no deben avergonzarse aquellas empresas que aún no están involucradas en el tema, sino que es más bien una cuestión de tener la intención de avanzar, aunque aún no se hayan implementado medidas concretas.

Ceva Logistics

Marcela Iturriaga
Gerente Recursos Humanos

En Ceva Logistics, la distribución de dotación cuenta con un equipo en el que el 50% son mujeres. En los últimos años, hemos trabajado arduamente en programas de inclusión que van más allá de la distinción entre géneros. Como empresa, consideramos de gran importancia reflejar la diversidad presente en la sociedad actual, ya que cada persona contribuye al desarrollo del país. Ceva Logistics es un ejemplo de esto. Por lo tanto, no solo tenemos una representación equitativa de mujeres en nuestro equipo, sino que también somos uno de los primeros operadores logísticos en implementar programas de inclusión. Estos programas no solo forman a los gestores de inclusión, sino que también involucran a todos los equipos. Hemos llevado a cabo charlas con líderes y trabajadores, contando con el apoyo de una Fundación que nos ayuda en la implementación de estos programas. Mantener este reflejo de la sociedad es de suma importancia para nosotros.

En general, siento que hemos superado el tema de las brechas entre hombres y mujeres. En la actualidad hemos cultivado una cultura de integración de los talentos, independiente de su género, potenciando las habilidades de las personas y generando sinergias entre todos. Hemos recibido testimonios desde las operaciones de CEVA Logistics en Chile, agradeciendo la preocupación de estos temas y agradecen la diversidad en el entorno laboral.

Por otro lado, esta industria ha abierto sus puertas al mercado laboral femenino, en parte debido a la realidad de la mujer chilena, que ha tenido que abandonar su hogar para salir a trabajar. Esto nos ha motivado a ampliar nuestras fuentes de reclutamiento de mujeres. Sin embargo, cabe destacar que la industria logística históricamente es reconocida como un rubro masculino, en CEVA Logistics hemos incorporado más mujeres para potenciar las capacidades independiente del género, lo que ha sido valorado entre los equipos enriqueciendo las dinámicas de los equipos.

Un punto a señalar, es que nos preocupamos mucho por la forma en que se realizan las cosas. No se trata solo de alcanzar los objetivos y cumplir los indicadores, sino que también consideramos fundamental el camino para lograrlos y la experiencia de los trabajadores durante ese proceso. Contamos con diferentes canales de comunicación para abordar diversas situaciones que puedan surgir, tanto en relación con las mujeres como con cualquier otro trabajador.

En línea con esto, tenemos un canal confidencial llamado "HR en directo", que funciona a través de un código QR. Reconociendo que contamos con personal que trabaja en horarios donde el soporte del personal de oficina no siempre está disponible, este canal permite que cualquier persona realice consultas o denuncias. Contamos con un grupo asesor compuesto por trabajadores sociales y psicólogos que nos ayudan a brindar respuestas adecuadas. Nuestro compromiso es proporcionar una respuesta en un plazo máximo de 24 horas.

Otro avance relevante, es que nuestro sindicato está liderado por 3 mujeres, lo que nos da una mirada más amplia de las necesidades de nuestros trabajadores, ya que muchas de nuestras colaboradoras son responsables de sus hogares y del cuidado de sus hijos. Para esto hemos avanzado incorporando beneficios específicos en esta materia en nuestros acuerdos y propuesta de valor para los trabajadores de CEVA Logistics.

Para finalizar, al reclutar personal, incluso los pequeños detalles pueden marcar la diferencia. En una entrevista con una mujer en particular, además de explicar técnicamente sus funciones y desafíos, hicimos hincapié en el valor agregado de Ceva en cuanto a su cultura y beneficios. Destacamos que somos una empresa que se preocupa por los trabajadores y sus familias, y que brindamos apoyo en momentos difíciles. Esto generó un cambio notable en su actitud, ya que de inmediato mostró mayor interés y mencionó que eso era importante para ella como madre.

Ceva Logistics

Nicole Donoso
Talent Management y Gestora de Inclusión

En general, tenemos una gran participación femenina en nuestra organización, especialmente en cargos operativos. Sin embargo, observamos una menor presencia de mujeres en puestos de liderazgo estratégico. Actualmente, estamos trabajando en potenciar esta situación, no sólo contratando mujeres, sino potenciando sus competencias y generando promociones internas para los puestos vacantes, alentándolas a participar, desarrollar habilidades, y generando propuestas de valor en las que mujeres sean parte fundamental de la organización.

Es importante mencionar que a nivel LATAM tenemos cargos liderados por mujeres, como es el caso de nuestra actual Managing Director LATAM y Human Resources Leader. Esto demuestra que estamos conscientes de que existe una brecha y estamos trabajando en ella. Para mí es fundamental destacar que el campo logístico en Chile ha ido evolucionando gradualmente en términos de profesionalización y establecimiento de las mujeres en roles de liderazgo, que ha ido cambiando la forma de mantener el negocio.

Por otra parte, y que marca una diferencia, es que contamos con un equipo de recursos humanos que comparte una mentalidad inclusiva. Esto ha permitido impulsar la gestión del cambio cultural y ver a las mujeres como líderes dentro de nuestra organización.

En nuestros procesos de selección, por ejemplo, no consideramos la universidad de origen, la edad ni el género de los candidatos. Nos enfocamos en su experiencia y compartimos esa información con los gerentes durante las entrevistas. Tampoco preguntamos sobre el fuero o las intenciones de tener hijos, ya que consideramos que estos aspectos son parte de la biología de la mujer y no deberían influir en las decisiones de contratación.

Finalmente, considerar que es necesario generar una instancia de confianza y atreverse a ser parte del mundo logístico. Tomar posiciones estratégicas, decisiones en la industria y desarrollarse profesionalmente nos permitirá estar en un rubro equitativo, simplemente hay que dar el paso.

Blue Express

Francisca Zañartu

Gestora de Diversidad

En 2019, la proporción de mujeres en nuestra empresa era del 20%, pero en la actualidad hemos logrado aumentar la participación femenina al 45%. Además, el número de mujeres en roles de liderazgo ha aumentado del 10% al 35% en comparación con 2019. Este crecimiento ha ocurrido de manera natural, sin establecer cuotas, sino basándonos únicamente en las competencias de las personas.

En la actualidad, estamos enfocados en los diferentes pilares de diversidad e inclusión, y uno de ellos es la equidad. Formamos parte del programa de buenas prácticas laborales con equidad de género del SernamEG y, a partir de eso, hemos desarrollado diversos planes de acción. Recientemente, realizamos un diagnóstico de conciliación familiar dirigido a todos los trabajadores, con el objetivo de brindar igualdad de oportunidades para todos. Esto se complementa con una encuesta de beneficios y otras acciones.

Además, hemos establecido un grupo llamado Red de Mujeres Poderosas, conformado por 20 líderes mujeres de diferentes gerencias dentro de nuestra organización. A partir de esta iniciativa, hemos creado oportunidades de formación y nuestra idea es que estas mujeres puedan convertirse en mentoras para otras, promoviendo así el crecimiento de sus carreras profesionales.

Desde mi perspectiva, en la industria actual, es fundamental dar visibilidad a referentes femeninos, ya que personalmente, si intento pensar en uno, solo me vienen a la mente las mujeres que conozco en Blue. Es importante destacar y promover a estas referentes, ya que sirven como inspiración para otras mujeres.

Valeska Soto

Jefe de Servicios Externos

En Blue Express destacamos la participación femenina en cargos de jefatura y gerenciales. Por ejemplo, en el área de logística contamos con un gerente y bajo su supervisión, hay dos subgerentas. Esta representación femenina se extiende a otros cargos de liderazgo, donde se incluyen supervisoras y líderes de áreas.

Desde una perspectiva de Atracción del Talento, es importante destacar que Blue es una empresa que enfatiza en la no discriminación, reforzando este mensaje en nuestras inducciones y charlas diarias. Basamos nuestra selección en las habilidades de los candidatos, sin tener en cuenta su género, nacionalidad ni ningún tipo de sesgo.

En nuestra organización existen políticas de inclusión y una cultura que vive y transmite el mensaje de no discriminar a nadie, ya que todos somos iguales. Esto marca la diferencia en nuestra compañía.

Finalmente es importante resaltar que las mujeres contamos con grandes oportunidades dentro de la industria, desde la empatía y las habilidades interpersonales, como el ejemplo de considerar el transporte a las 21:00 hrs. cuando no hay transporte público disponible en la zona. Desde mi propia experiencia, puedo decir que las mujeres tienden a tener en cuenta estas situaciones con mayor frecuencia que los hombres. Esta actitud inclusiva y consciente de las necesidades de nuestro equipo refuerza nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad en Blue.

EIT

Marcelo Carrasco

Sub-Gerente de Gestión de Personas

Es importante destacar que, en nuestra empresa, tenemos una mayoría femenina en nuestra fuerza laboral. De las 500 personas que trabajan con nosotros, más del 50% son mujeres. Esto se debe al tipo de trabajo que realizamos y cómo hemos diseñado nuestras operaciones.

Sin embargo, hemos enfrentado ciertos desafíos para lograr una mayor participación femenina en puestos de mandos medios y superiores. Por ejemplo, de las 15 jefaturas, solo una es ocupada por una mujer, y de los 9 gerentes/subgerentes, también solo una es mujer. Aunque en el nivel de operarios hay más mujeres que hombres. A pesar de esto, en general, contamos con una proporción mayor de mujeres que hombres en nuestra organización, y esto ha sido nuestra realidad incluso antes de la pandemia.

Nuestra cultura y nuestros clientes de sectores como perfumería y ropa han influido en esta dinámica. Valoramos las habilidades detallistas y cuidadosas que asociamos a las mujeres, y esto nos ha funcionado bien como empresa. Además, hemos observado que las mujeres tienen una tasa de ausentismo más baja que los hombres. Sin embargo, enfatizamos que las decisiones de contratación se basan en el conocimiento y las capacidades de los candidatos, sin tener en cuenta su género ni consideraciones sociales o culturales.

Este equilibrio de género no es una decisión reciente ni una política impuesta en nuestra empresa. Ha sido algo que ha ocurrido de manera natural con el tiempo. También asumimos la responsabilidad de ofrecer las prestaciones y beneficios adecuados para nuestras trabajadoras, como el apoyo durante el embarazo y la licencia de maternidad, así como el pago de salas cuna. Para nosotros no es un problema bajo ninguna circunstancia que las mujeres viva la maternidad, ya que es parte de la vida y no se puede castigar.

Un punto a señalar, es que como empresa participamos en comités de logística con otras compañías y hemos notado que a muchas les resulta difícil aumentar la presencia de mujeres en sus equipos, y esto puede estar relacionado con lo mencionado anteriormente, especialmente para las empresas más pequeñas.

Por último, ¿qué podemos hacer? En la industria en general, es necesario fomentar que las mujeres postulen a cargos más altos y se especialicen más. Existe una necesidad de contar con más ingenieras en nuestro campo, pero hay que darles la oportunidad y potenciarlas.

Bimbo

José Gregorio Marante

Talent Acquisition Lead

En nuestra organización, hemos experimentado un notable incremento en la participación de mujeres en diversos cargos. Tanto en producción como en ventas, hemos visto un aumento significativo en la presencia femenina, lo cual antes estaba mayormente dominado por hombres. Este cambio refleja el empoderamiento y la capacidad de las mujeres para asumir roles que históricamente se consideraban más adecuados para los hombres. Es un testimonio del progreso que hemos logrado en la promoción de la igualdad de género dentro de nuestra empresa.

La equidad de género es uno de los pilares fundamentales de nuestras políticas de inclusión. Desde el área de atracción de talento, impulsamos una cultura organizacional que valora y promueve la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, sin importar el nivel o el cargo al que aspiren. Cuando identificamos especificaciones de puestos vacantes que demuestran una preferencia hacia los candidatos masculinos, adoptamos una postura proactiva para revertir esta tendencia y fomentar la contratación basada en habilidades y méritos. Queremos asegurarnos de que las decisiones de contratación se tomen en función de las capacidades y el potencial de los candidatos, sin verse influenciadas por estereotipos de género.

Para asegurar una evaluación justa y objetiva de los candidatos, hemos implementado el uso de CVs ciegos en nuestros procesos de selección. Al centrarnos únicamente en las competencias y habilidades técnicas de los postulantes, sin conocer su género o cualquier otra información personal, garantizamos una selección basada en el mérito y la idoneidad para el puesto. Esta práctica nos permite valorar plenamente las capacidades de todos los candidatos, sin prejuicios ni sesgos inconscientes.

A nivel global, también contamos con diversas políticas relacionadas con la diversidad e inclusión, la prevención del acoso y la discriminación, así como el apoyo a la lactancia materna, entre otros aspectos que promueven un entorno inclusivo y respetuoso para todos.

DHL Global Forwarding

Ignacio Maciel
Director of Human Resources

Somos DHL Global Forwarding, una empresa de embarque internacional. En nuestra organización, la mayoría de nuestros trabajadores son profesionales o personal administrativo, mientras que un porcentaje menor trabaja en el área operativa o en el almacén.

La diversidad de género en el liderazgo es un aspecto que se valora y que se mide en nuestra empresa. En mi caso, en el senior management team, el 43% son mujeres. Entiendo que otras divisiones de DHL han logrado resultados similares durante mucho tiempo, gracias a interesantes campañas que buscan llevar a las mujeres más allá de los puestos gerenciales a nivel nacional, hasta alcanzar cargos ejecutivos a nivel corporativo.

En línea con esto, tenemos un programa diseñado para proporcionar oportunidades de crecimiento en posiciones gerenciales para mujeres. Como parte de este programa, participan en entrenamientos específicos; el último que tuvo lugar en Turquía. De hecho, mi colega de recursos humanos en Colombia asistió a dicho entrenamiento para prepararse y postular a niveles superiores dentro de la estructura ejecutiva a nivel regional y global.

Actualmente, estamos trabajando en un programa llamado "The Supply Chain Due Diligence Law", que se basa en una autoevaluación de los riesgos potenciales en la vulneración de los Derechos Humanos, primero para las personas que trabajan en DHL, pero más específicamente, con nuestros proveedores, quienes ofrecen servicios transitorios u outsourcing como ustedes. Considerar aspectos relacionados con el derecho a la desconexión, el equilibrio entre la vida laboral y personal, todo ello en el marco de los derechos humanos.

Por otra parte, quiero destacar un hito importante para nosotros. En comparación con DHL Supply Chain, DHL Global Forwarding cuenta con una pequeña bodega, pero lo relevante aquí es que fue fundada exclusivamente por mujeres, lo cual representó un hecho significativo. Además, también tenemos mujeres operando grúas en nuestras instalaciones.

Finalmente, creemos que el respeto y los resultados son los pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. En nuestra empresa, nadie levanta la voz sobre los demás y se fomenta un ambiente de trabajo inclusivo. Para potenciar la participación femenina en nuestra industria, es crucial trabajar en la sensibilización, el respeto y el trato equitativo hacia todas las personas. Esto implica implementar políticas de respeto mutuo en todas las áreas de la organización. Al mismo tiempo, debemos invitar activamente a las mujeres a participar y postular a puestos de liderazgo. Creemos que al brindarles esta oportunidad, las mujeres se sentirán integradas y confiarán en sus capacidades. Uno de los desafíos a los que se enfrentan es creer en sí mismas y en su capacidad para ocupar y desempeñarse de manera sobresaliente en cargos de responsabilidad.

Alog Chile

Cynthia Perišić Ivandić
Gerente General ALOG Chile A.G

Si bien la representación femenina en cargos directivos o puestos de liderazgo crece, a nivel operativo las mujeres aún están subrepresentadas. No obstante, la inclusión femenina en el ámbito logístico no solo debe analizarse desde la óptica de equidad de género, sino en términos de diversidad y oportunidad para la evolución de las cadenas de suministro.

En términos específicos, la incorporación de más mujeres en el campo de almacenamiento, logística y transporte podría ser la clave para hacer frente, por ejemplo, a la creciente falta de mano de obra calificada que experimentan las cadenas de suministro globales. En este punto, si consideramos que, a nivel nacional, actualmente se registra un déficit de 15 a 20 mil conductores de camiones, según cifras de los gremios del transporte, tenemos que: maximizar la inclusión femenina en estas operaciones sería determinante.

Ahora bien, no podemos perder de vista que los desafíos que la industria logística impone a las mujeres son los mismos que a los hombres: ser proactivos, creativos, con capacidad propositiva y de liderazgo, entregando siempre lo mejor de sí mismos.

Los desafíos en materia de diversidad e inclusión en Logística son sociales y sectoriales; por lo cual es necesario derribar barreras y estereotipos de género, y luego abrir oportunidades desde el Estado y las empresas, una tarea en la cual la acción gremial es fundamental.

No obstante, más allá de estos grandes desafíos que implican a la sociedad en su conjunto, las empresas pueden hacer su parte para que la presencia de las mujeres en el sector sea un hecho.

En Alog Chile, fomentamos la educación y capacitación en logística desde edades tempranas, colaborando con escuelas, institutos técnico-profesionales y universidades para desarrollar programas de estudios que destaquen las oportunidades en el sector logístico y su relevancia en el mundo actual.

En este contexto, nuestra Asociación trabaja estrechamente con aquellas entidades académicas que imparten la especialidad en Logística, dando a conocer nuestro rubro y, al mismo tiempo, motivando a los alumnos y, especialmente a las mujeres, a seguir su desarrollo profesional en los diferentes ámbitos que ofrece nuestro rubro.

Impulsamos y participamos en la discusión respecto de la inclusión femenina en diversas instancias; generando paneles de conversación que abordan y visibilizan el rol de la mujer en nuestra industria con el objetivo de crear un entorno inclusivo donde las mujeres se sientan valoradas y tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse en el sector logístico.

Por otra parte, a través de nuestra unidad de servicio ALOG Consultoría, ALOG Chile han establecido métricas relacionadas con la participación femenina en el sector logístico, contenidos en el "Estudio de Caracterización del Mercado Logístico". Adicionalmente, se levantaron indicadores relacionados con: la Rotación, participación generacional, nivel de ausentismo, prácticas sindicales y prácticas de gestión de recursos humanos actuales (flexibilidad laboral, teletrabajo, reducción de jornada, etc.)

Consecuentemente, ALOG Chile A.G. promueve, a nivel interno, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, contribuyendo a eliminar las barreras que atentan contra la igualdad de género, realizando sus procesos de selección y promoción basados única y exclusivamente en las competencias de cada colaborador.

Aprovechamos esta oportunidad para invitar a todas las mujeres acercarse a ALOG Chile, donde estaremos encantadas de compartir experiencias y conocimientos a fin de que se incorporen a esta desafiante industria.

¿Cómo avanzamos a una cultura de inclusión y equidad?

Adecco

Existen diversas acciones y políticas corporativas que pueden ser implementadas para fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad en la industria de la logística en Chile. A continuación, se detallan algunas de ellas:

En primer lugar, debes ser consciente que para que funcione un plan de inclusión y equidad, se deberá realizar un **cambio a nivel cultural corporativo**, abarcando a cada persona de la organización, por lo cual, el trabajo de concientización será relevante.

Plan de reclutamiento y selección centrado en la cultura de inclusión y equidad, donde se debe primar por las competencias y el talento de cada individuo.

Capacitaciones y mentorías, tanto para potenciar el talento femenino, como el de cada trabajador de la organización. La mentoría o coaching puede resultar fundamental para las mujeres si se considera el factor de que, en regla general, son más inseguras respecto a sus capacidades versus los hombres, sobre todo en esta industria.

Plan de desarrollo de carrera claro y mapeo de talento es fundamental. Este es una de las razones de abandono del rubro, por tanto, se debe ser claro respecto a las posibilidades de desarrollo que tienen dentro de la empresa y qué necesitan o qué habilidades les hace falta mejorar para llegar al objetivo.

Representación en cargos de jefatura, gerenciales y directivos. Resulta de gran importancia potenciar el talento y liderazgo femenino, de esto modo, potenciamos el desarrollo de carrera profesional, contamos con una mirada más completa y objetiva en estos cargos y, por último, hay representación femenina que inspire a otras mujeres.

Es primordial que las empresas implementen **políticas de igualdad salarial** para hombres y mujeres que desempeñan trabajos de las mismas características. Esto sumado a los beneficios complementarios que pueden generar un punto de inflexión.

Las políticas de **conciliación laboral y familiar** pueden incluir opciones como el teletrabajo, el cuidado de niños y/o adultos mayores, permisos de maternidad y paternidad, entre otras opciones que permitan a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Contar con **políticas de prevención y/o detección de acoso sexual y/o laboral** permiten bridar un ambiente de seguridad y acompañamiento, en el cual, los trabajadores se pueden desempeñar en confianza.

Lo fundamental en este proceso es tener la intención y voluntad de trabajar una cultura de inclusión y equidad en la empresa. No existe la "receta perfecta", ya que, siempre dependerá de la empresa, su esencia y sus personas, pero sí existen pilares bases para asegurar que cada uno se sienta seguro y respetado en la organización.

Una herramienta que podría ser mucha utilidad como punto de partida es la Norma chilena de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal del Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género. Esta norma certifica a tu empresa gratuitamente al cumplir pilares bases para la equidad de género. Es una oportunidad para que las organizaciones identifiquen y visibilicen las brechas, barreras e inequidades de género presentes con el objetivo de generar acciones que apunten a su abordaje. Que, además, indica cuáles son los parámetros que debes trabajar y cumplir para por certificarte.

Programas de Adecco Training

En Adecco Training estamos seguros de que una de las formas más eficaces de apoyar a las mujeres y empoderarlas para ganar terreno en el mercado laboral, es la Capacitación y la Formación continua.

Es importante contar con mujeres con conocimientos teóricos y prácticos calificados, es el primer paso para que puedan postular y ocupar puestos de trabajo que refuercen su presencia en el mercado laboral.

Deben existir programas formativos y proyectos que involucren la participación de mujeres en el ámbito laboral, y que estos programas no solo involucren conocimientos técnicos, por ejemplo, en el rubro de la construcción no solo debemos enseñarles a colocar pisos flotantes, poner cerámicos, etc. sino también debemos entregarles herramientas que incluyan temáticas de empoderamiento y de seguridad personal frente a estos nuevos desafíos para que también puedan relacionarse de una manera más segura y confiada en ambientes donde predominan los hombres.

Pero además, hoy las empresas también deben comprometerse a realizar programas de sensibilización interna para que exista una apertura y recepción adecuada de estas mujeres en un ambiente de trabajo con colaboradores mayormente hombres.

Conclusión

Es fundamental reconocer la importancia de promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo, así como de fomentar una cultura inclusiva que valore y promueva la participación activa de las mujeres en todos los niveles y roles dentro de la industria. Esto no solo es esencial para garantizar la justicia y la equidad, sino también para aprovechar el talento y las habilidades únicas que las mujeres pueden aportar a este sector.

Para lograr una mayor participación femenina en la industria de la logística, se recomienda implementar políticas corporativas que promuevan la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la selección, así como programas de capacitación y mentoría que potencien el desarrollo profesional de las mujeres. También es fundamental establecer planes de carrera claros y ofrecer oportunidades de crecimiento y promoción para las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones.

Además, se deben abordar las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, como la falta de flexibilidad, la brecha salarial y la falta de oportunidades de desarrollo. Es necesario implementar políticas de conciliación laboral y familiar, así como asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor.

En definitiva, el fomento de una cultura de inclusión y equidad en la industria de la logística no solo contribuirá a superar las barreras existentes, sino que, también generará un ambiente de trabajo más enriquecedor y productivo para todos los colaboradores. Al brindar oportunidades equitativas y promover el talento y las habilidades de las mujeres, se logrará una industria de logística más diversa, competitiva y sostenible en Chile.

Adecco

Palabras Finales

Brenda Herrera
Gerente General Adecco Chile

Después del éxito de nuestro estudio "La mujer en el mercado laboral chileno" y del gran interés mostrado por empresas y organizaciones en reducir la brecha de género y potenciar el talento femenino, hemos decidido profundizar aún más en este tema y publicar nuevos estudios centrados en industrias específicas. En esta primera edición, hemos dirigido nuestra atención a la industria de la logística, con el objetivo de brindar a nuestros lectores una comprensión más clara de las razones particulares que generan problemáticas en este sector, así como de las oportunidades de mejora que existen.

A lo largo de nuestra experiencia, hemos observado que, en el entorno laboral, las mujeres tendemos a arriesgarnos menos y a aceptar desafíos solo si nos sentimos perfectamente preparadas para enfrentarlos. Es fundamental erradicar este comportamiento y enseñar a las mujeres a ser valientes, a asumir riesgos y a confiar en sus capacidades. Personalmente, considero que debemos hacer hincapié en eliminar las limitaciones y empoderar a las generaciones venideras. Es importante que, desde temprana edad, incentivemos a las niñas a ser valientes y a atreverse a tomar riesgos, tal como históricamente se ha enseñado a los hombres.

Asimismo, resulta imprescindible que nosotros, como líderes, creemos una red de apoyo donde potenciemos el talento de nuestras trabajadoras, desarrollemos sus habilidades y las animemos a alzar la voz, a creer en sí mismas y en sus conocimientos, porque las mujeres somos capaces de grandes cosas cuando nos atrevemos.

¡Sigamos construyendo juntos!

Bibliografía

Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). Nota de Prensa: ¿Cuál es la realidad actual de las mujeres en Chile en el ámbito laboral? INE.
https://www.ine.cl/prensa/2022/03/04/cu%C3%A1l-es-la-realidad-actual-de-las-mujeres-en-chile-en-el-%C3%A1mbito-laboral

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos. OIT.
https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#beyond

Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. (2022). La Mujer y el Trabajo. DT.
https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-59923.html

Universidad Católica de Chile y Mujeres Empresarias. (2021). Ranking IMAD 2021.
https://me.cl/estudios/

Comisión para el Mercado Financiero y Ministerio de Hacienda. (2022). Cuarto Reporte Deindicadores De Género En Las Empresas En Chile.
2022https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2023/03/o-riginal-cuarto-reporte-indicadores-genero-2022-digital.pdf

Estadísticas de Género. (2023) Inicadores de Trabajo.
https://www.estadisticasdegenero.cl/indicadores/trabajo/

Gartner. (2022). Women in Supply Chain Survery Highliights.
https://www.gartner.com/en/supply-chain/trends/2022-women-in-supply-chain-survey-highlights

Camport. Cámara Marítima y Portuaria de Chile A.G. (2022). Informe Mujeres en la Industria Portuaria 2022.
https://www.camport.cl/informe-mujeres-en-la-industria-portuaria/

T13. Marzo de 2023. Participación de mujeres en industria de logística.
https://www.t13.cl/noticia/emprendedores/17-participacion-mu-jeres-industria-logistica-faltan-emprendedoras-9-3-2023

Diario Sustentable. Marzo de 2023. Mujeres representan el 39% de la fuerza laboral en la industria logística
https://www.diariosustentable.com/2023/03/mujeres-representan-el-39-de-la-fuerza-laboral-en-la-industria-logistica/

Asociación de Profesionales en Logística, Operaciones y Cadena de Suministros Aplog. (2022). ChileLogística Review: Mujeres Líderes en el mundo logístico
https://www.linkedin.com/posts/aplogag_revista-marzo-2023-ac-tivity-7044139381728669696-T5M8?utm_source=share&utm_medium=member_desktop