



«Laboratoria»
LATAM
INCLUSIVE
TECH AWARDS

Premios LITA:

Diversidad que nos inspira

«Laboratoria»

Índice



Corporativo - Campeones de la diversidad

ABB en Chile: el ADN de una empresa campeona en diversidad

• *Página 5*



Corporativo - Valorando la maternidad

BCI, a la vanguardia de la paridad en el cuidado familiar

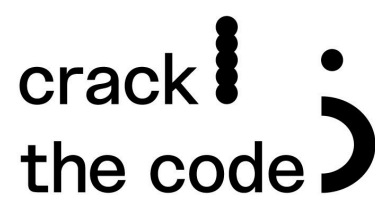
• *Página 9*



Sector público y Sociedad civil - Visión ejecutiva

El Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe construye el futuro desde la diversidad

• *Página 12*



Pequeña y mediana empresa - Iniciativa pionera

Crack The Code y su apuesta por las programadoras del futuro

• *Página 15*



Sector Público y Sociedad Civil - Inspiración STEM

Girls in STEM: cómo dos adolescentes están cambiando el talento TI

• *Página 18*



Iniciativa brillhantes

Black In Tech de Globant: construyendo un Brasil con mayor equidad de género y diversidad étnica

• *Página 21*



Liderança executiva

Cada vez más personas con discapacidad conectadas gracias a Hand Talk

• *Página 24*



Pequeña y mediana empresa - Hackeando la brecha

¿Cómo Interfaz logró aumentar la participación de mujeres en su equipo gerencial?

• *Página 28*



Sector Público y Sociedad Civil - Iniciativa Pionera

¿Cómo "Mujer Digital" ayuda a romper los estereotipos en el mundo de la ciberseguridad y el desarrollo web?

• *Página 31*



Corporativo – Visión ejecutiva

Violeta Orozco Arbulú: la mujer que revolucionó Konecta Perú

• *Página 34*



Pequeña y mediana empresa – Inspiración STEM

Lulo X: la fintech que permite más ahorro e inversión de las mujeres en Colombia

• *Página 38*



Corporativo – Inspiración STEM

P&G Costa Rica: por más mujeres en TI en el largo plazo

• *Página 41*



Corporativo – Hackeando la brecha

¿Cómo SAP ayudó a sus gerentas a conquistar la montaña corporativa?

• *Página 44*



Sector Público y Sociedad Civil – Hackeando la brecha

Female Founder Factor y el camino para que más mujeres financien sus emprendimientos

• *Página 47*



Corporativo – Iniciativa pionera

Telefónica Movistar impulsa la participación de mujeres en labores técnicas y rompe mitos en la industria tech

• *Página 50*

Introducción

En Laboratoria, cada paso que damos para reducir la brecha de género en tecnología está impulsado por la inspiración que encontramos en quienes enfrentan estos desafíos con valentía y creatividad. Los Latam Inclusive Tech Awards, nuestros premios LITA, son una muestra tangible de esa inspiración.

Este año tuvimos el privilegio de descubrir iniciativas sorprendentes de empresas públicas y privadas de todos los tamaños, que están transformando la industria tecnológica en nuestra región. Desde plataformas educativas diseñadas por adolescentes para empoderar a niñas en tecnología, hasta políticas de licencia de paternidad que promueven un modelo de corresponsabilidad familiar, los casos que presentamos son verdaderos ejemplos de cambio.

En 2024, con gran orgullo, recibimos 120 postulaciones de distintos países, y premiamos a 15 empresas y profesionales que están liderando el camino hacia la inclusión. Estos premios no solo nos permiten reconocer y visibilizar iniciativas con un impacto real y comprobado, sino que también nos dan la oportunidad de compartir estas historias y destacar los resultados que están logrando.

La convocatoria de los premios LITA nos inspira y nos hace sentir una profunda admiración por las personas que hacen posibles estas iniciativas. Esperamos que, al leer cada uno de estos casos, ustedes también se sientan inspirados y motivados a avanzar por este camino. Estamos seguras de que, como a nosotras, les impulsarán a seguir trabajando por un futuro más inclusivo en toda Latinoamérica.

– Equipo Laboratoria





Ganador - Chile 🇨🇱

Corporativo - Campeones de la diversidad

ABB en Chile: el ADN de una empresa campeona en diversidad

Con presencia en más de cien países del mundo, ABB es una empresa líder global en tecnología que brinda soluciones desde software, automatizaciones y robótica. En 2017 la participación femenina de ABB en Chile era solo del 17% en un mercado de ingenieros e ingenieras donde solo el 5% son mujeres versus un 95% de hombres.

Durante los últimos años, ABB en Chile llevó a cabo un trabajo exhaustivo, enfocado en priorizar la Diversidad, Inclusión y Derechos Humanos con el objetivo de “fomentar una cultura organizacional, inclusiva, diversa y respetuosa con los derechos humanos, lo que se traduce en mayor creatividad, innovación y competitividad”.

Acciones concretas que cambian las cosas

Estas son algunas de las acciones que ha realizado la empresa chilena en tres grandes dimensiones: género, inclusión de la comunidad LGBTI+, e inclusión con foco en discapacidad.

Entre las acciones para lograr **representación equitativa, promoción y oportunidades** para todos los géneros está el establecimiento de la Política de Equidad de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal que se traduce en acciones concretas como **la revisión anual de salarios** para garantizar que las compensaciones se ajusten de acuerdo con las funciones sin discriminar por género.

Se implementó el Modelo Flex-Work para apoyar en el equilibrio entre trabajo y vida personal. En ABB en Chile toda persona tiene derecho al trabajo 100% remoto 2 días de media y hasta en un 100% de forma temporal, en caso de presentarse emergencias que impliquen cuidado de un familiar directo.

Además, **otorgan licencias o permisos parentales sin definición de género** para padres y madres biológicos o adoptivos. También se implementaron procesos de selección sin distinción de género, bajo la iniciativa de "Open Job Market" que establece la premisa "The right person, at the right time, in the right place ("Persona correcta, en el momento y el lugar correcto"). Esto está muy vinculado a las acciones de inclusión de género, discapacidad y a la comunidades LGBTI+.

Énfasis en el apoyo a la comunidad LGBTI+

En Chile, ABB trabaja para convertirse en una organización que abraza y celebra la diversidad como un agente diferenciador y pilar estratégico de la empresa, lo cual implica brindar espacios de desarrollo y seguridad para todos y todas independientemente de su expresión de género, orientación sexual o identidad de género. De hecho, desde el año 2021, ABB en Chile es parte de la Red Pride Connection siendo certificada en la máxima categoría como empresa inclusiva, Promoviendo los espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual, han implementado un baño de género neutral y cuentan con beneficios como el Servicio de Apoyo Psicológico y Acompañamiento a la comunidad LGBTI+ y sus familiares.

Así como una cobertura del Seguro Complementario de Salud para el tratamiento hormonal por cambio de género y cobertura de cirugía por cambio de género.

Foco en el apoyo a la equidad de género

ABB en Chile cuenta con la certificación de Equidad de Género siendo la primera empresa suiza e el país con el sello de equidad otorgado por la empresa certificadora AENOR. Dentro de los principales logros se encuentran: estudio interno de contrataciones de talento femenino; programas de trainees; asegurar participación femenina en todos los procesos de selección; nuevas prácticas de permisos, entre otros.

Una estrategia a largo plazo con resultados tangibles

De hecho, estas acciones están enmarcadas en una estrategia de diversidad trazada hasta 2030, lo cual brinda sostenibilidad a las acciones. El jurado de LITA destacó que “los beneficios específicos para la comunidad LGBTIQ+ tienen un impacto real y muy significativo en esta comunidad. Además, demuestran que la inversión en este tipo de beneficios tiene un impacto claro en el compromiso, efectividad y productividad”.

Estos esfuerzos se traducen en resultados tangibles. De 17% de participación femenina en 2021 a un 22% actual. Además, la contratación de mujeres alcanzó un 30% versus un 18% en 2021. A fines del año 2023, ABB en Chile también recibió la Certificación Great Place To Work (GPTW) que la reconoce entre las mejores empresas para trabajar en Chile. El 2022 y 2023 fue reconocida con el primer lugar en ranking de mejores empresas para el Trabajo Flexible y Conciliación entregado por Fundación Chile Unido y El Mercurio. Finalmente, el 2023 y 2024 ABB en Chile es galardonada como una de las mejores empresas para Centennials y Millenials por “Employers For Youth” (EFY).

Es evidente por qué ABB es una de las empresas campeonas de la diversidad gracias a sus esfuerzos sostenidos para lograr una cultura inclusiva que impacte a sus colaboradores, colaboradoras, clientes y socios de negocio en el mercado local.

“

ABB en Chile está comprometida con fomentar el desarrollo de mujeres en carreras en STEM con programas enfocados en la atracción, reclutamiento y desarrollo de ingenieras en este mercado local, dominado por hombres. Después de cinco años, hemos podido evidenciar grandes avances en promover e implementar ambientes cada vez más inclusivos para todas y todos”

Angélica Tapia

Gerenta de Tesorería e integrante del Comité de Liderazgo en Chile.



Ganador - Chile 🇨🇱

Corporativo - Campeones
de la diversidad

BCI, a la vanguardia de la paridad en el cuidado familiar

La licencia por maternidad es un derecho ganado por las mujeres desde la década de los 70. Sin embargo, un estudio del Banco Mundial encontró que el incremento de los días de permisos por maternidad también está vinculado con una reducción de la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Construir un sistema más equitativo en las responsabilidades familiares no es sencillo, pero en el Banco BCI de Chile lo consiguieron. ¡Estas son las claves de su modelo!

Avanzando hacia una oferta de corresponsabilidad

El 60% de los colaboradores del Banco de Crédito e Inversiones (Bci) de Chile ejercen la maternidad o la paternidad, de acuerdo con una investigación interna realizada por la entidad financiera en el año 2023.

Fue esta orientación a la familia lo que los impulsó a reforzar su experiencia del colaborador con foco en la familia. Pero desde un inicio tuvieron claro que esta experiencia no solo debe impactar a las madres: para ser sostenible, debe convertirse en un modelo de corresponsabilidad familiar, donde padres y madres cuenten con los mecanismos para participar activamente en la crianza de sus hijos pudiendo integrar en armonía los distintos roles de su vida.

Por eso cuentan con un apoyo concreto a las madres con el pago del sueldo íntegro durante el postnatal. Además, instalaron cuatro salas de lactancia en distintos edificios, cuentan con horario flexible de entrada y salida, jornada reducida, la posibilidad de teletrabajar desde Chile o en el extranjero por algunos periodos de tiempo y, también, se les ofrece un esquema de regreso paulatino, durante dos meses, a las madres con recién nacidos.

Por otra parte, a los padres se les otorgaron 10 días de permiso postnatal adicionales a lo pautado en la legislación chilena (5 días). Además, se dictaron talleres sobre la corresponsabilidad familiar en distintos niveles de la compañía, con consejos prácticos para lograr una plena integración.

Como acompañamiento a estas medidas, se realizan espacios de sensibilización con los líderes y gerentes para mitigar sesgos en todas sus dimensiones, poniendo énfasis en procesos de selección libres de sesgos.

Más beneficios, más compromiso laboral

El modelo de Experiencia Colaborador Bci cuenta con iniciativas enfocadas en la familia, lo que les permite fortalecer el compromiso de sus equipos. Al punto de que la evaluación general del ambiente laboral por parte de aquellos trabajadores que son madres y padres supera al promedio de la corporación.

Quienes son madres o padres en el Bci, por ejemplo, se sienten más motivados (95%) a hacer más de lo que se le exige normalmente en su puesto laboral frente a aquellas personas que no cuentan con una familia (92%).

En el caso específico de las madres, 76% de las colaboradoras que tienen hijos optan ahora por un beneficio diferencial del Bci para el cuidado de sus hijos al regreso del postnatal, pudiendo optar por el bono cuidado hijo en domicilio o el uso de salas cunas que la empresa pone a disposición.

Esta experiencia del Bci en Chile evidencia que la paridad de las labores de cuidado familiar es un asunto que responde a las necesidades específicas de las colaboradoras que son madres, pero también requiere un esquema que involucre, sensibilice y eduque a toda la organización acerca del valor de la corresponsabilidad en el cuidado de los niños y las labores del hogar. Si queremos un cambio, hagámoslo juntos.

“

Hoy en BCI somos el 50% mujeres, y más del 60% del equipo somos madres o padres. En 2023 decidimos trabajar nuestra oferta de manera unificada, lo que nos permitió avanzar en una lógica de corresponsabilidad.

”

Guadalupe Caballero.

Gerente de Desarrollo, Talento y Formación

Ganador - LATAM

Sector Público y Sociedad
Civil - Visión ejecutiva

El Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe construye el futuro desde la diversidad

Si bien es cierto que la diversidad, la equidad y la inclusión la construimos entre todos, también se necesitan personas capaces de activar las palancas correctas para generar el cambio. Este es el caso de Javier Sánchez, Director de Sistemas y Soluciones Digitales en el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF).

Su historia con esta organización comenzó a finales de 2022. Se presentó con una amplia experiencia en el sector tecnológico y el compromiso por dar espacio y oportunidades a la diversidad, equidad e inclusión (DEI). Desde entonces, su aporte en el Banco ha representado un avance significativo en estas áreas, partiendo de una estrategia sólida que genera resultados.

Un líder para la transformación y la innovación

Desde su incorporación, Javier Sánchez tuvo un objetivo claro: transformar algunas prácticas dentro de la organización y procurar que estas medidas también tuvieran un impacto tecnológico y social.

Uno de sus primeros pasos fue liderar un análisis de datos centrado en DEI para identificar, a través de la tecnología variables como género, edad, nacionalidad y escala salarial. Esto fue clave para establecer un método para futuras iniciativas en la Dirección.

Con esta radiografía clara, fue posible crear el cargo de Innovación en DEI. Se hizo con la intención de promover la diversidad y la inclusión dentro del área tecnológica. Se trata de un cargo que fomenta la equidad en el equipo y garantiza que los procesos y las herramientas tecnológicas sean accesibles para todos.

Uno de los aspectos más destacados de su trabajo ha sido la implementación de programas de formación para las personas que conforman el área de Sistemas y Soluciones Digitales. Estos programas incluyeron talleres sobre la brecha de género, sesgos inconscientes y accesibilidad digital. El impacto de estas acciones trasciende a su grupo inmediato de trabajo, ofreciendo oportunidades de aprendizaje a más de 800 empleados.

Además, apoyó el desarrollo del grupo Mujeres en Tecnologías, estableciendo nexos con distintas asociaciones especializadas en talento femenino y promoviendo su participación en eventos internacionales — como la conferencia Women in Tech en mayo de 2024—. Ese fue uno de los ejes sobre los cuales se formó una comunidad de mujeres en CAF en la que 18 funcionarias del área de tecnología ya están activamente involucradas.

Un proceso integrado que da frutos

A principios de 2023, el 28% del departamento de tecnología estaba conformado por mujeres. Al abrir nuevas vacantes y generar prácticas y mecanismos de apoyo, ese porcentaje se elevó hasta el 31% a finales de ese mismo año.

A través de una encuesta interna de satisfacción en DEI, se pudo medir que la participación en estos asuntos es del 55%, interpretando que se está produciendo un cambio progresivo del paradigma dentro de la organización.

En cada uno de esos proyectos y en los resultados obtenidos a través de ellos, el trabajo de Javier Sánchez ha sido fundamental. Mediante sus ideas y liderazgo ha sido posible generar una cultura inclusiva y equitativa en el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. Se trata de una labor que comenzó dentro del área de tecnología y se ha ido expandiendo de forma progresiva a otros campos, debido al interés generado y a la propia interacción de quienes forman parte de la empresa.

Un año de cambios

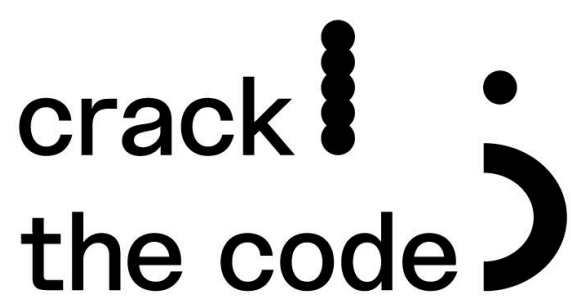
En menos de un año, el trabajo de Javier Sánchez y su equipo propició un crecimiento de tres puntos porcentuales en el departamento de tecnología del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. A principios de 2023, este porcentaje estaba en 28%. Al concluir el año, se elevó hasta el 31%.

“

Construyamos juntos el futuro de nuestra región. Estuve, estoy y estaré implicado en tratar de promover Diversidad, equidad e inclusión

”

Javier Sánchez



Ganador - Perú 🇵🇪

Pequeña y mediana empresa -
Iniciativa pionera

Crack The Code y su apuesta por las programadoras del futuro

Tenemos un problema: las mujeres apenas ocupan tres de cada diez cargos en áreas como programación, ciberseguridad e Inteligencia Artificial de acuerdo con el [Informe Global de la Brecha de Género 2024](#).

El reto es despertar la curiosidad de las niñas y las adolescentes por las habilidades del futuro, y la academia digital latinoamericana Crack The Code sabe cómo hacerlo. ¡Este es su caso de éxito!

Una experiencia lúdica y una red de alianzas

Cuando María del Mar Vélez Osorno, CEO de Crack The Code, decidió crear su propia empresa tenía claro que había una oportunidad en la tecnología educativa para “tener un impacto”.

Su academia digital fundada en Lima, Perú, en 2017, desarrolló un sistema de aprendizaje digital en lenguajes de programación, electrónica, diseño robótico e Inteligencia Artificial que está adaptado a niños, niñas y adolescentes con edades entre los 5 y 18 años. Estos programas les brindan experiencias lúdicas y son capaces de atraer e impulsar la formación tecnológica, sobre todo de las niñas y las adolescentes.

Su red de alianzas con organizaciones, tanto públicas como privadas, se convirtió en nodo central para expandir sus actividades por más de 30 países y también para atraer a inversionistas extranjeros, lo que les permitió ser un proyecto sostenible.

2.7 millones de dólares

Es la inversión que realizó el fondo latinoamericano de riesgos Kaszek Ventures en esta iniciativa en el año 2021. Se trata de la primera apuesta de este fondo de inversión en una empresa privada del Perú

Más niñas formadas en habilidades del futuro

Cuando Crack The Code empezó con sus programas formativos para la infancia, apenas un 26% de los participantes eran niñas. Hoy, cuatro de cada diez participantes de los cursos son niñas o adolescentes. Y en algunos programas, incluso, llegaron a contar con una tasa de 57% de participación femenina durante el año 2023.

El modelo de expansión se sustentó en crear más de 60 alianzas con entes como la Agencia de las Naciones Unidas para la Niñez y la

Adolescencia (Unicef), que les permitió beneficiar a 300 niñas en situación de vulnerabilidad con el programa “Más Chicas Tech en Perú”. Mientras que su programa “Más Tech” ayudó a la formación en STEM de otras 300 niñas en Bogotá, Colombia de la mano de la Fundación Otero.

Una huella en la vida de cientos de niñas y adolescentes

Su impacto alcanza ahora a un total de 20.000 niñas, niños y adolescentes en más de 22 países. Estos resultados se consiguieron gracias a un equipo comprometido liderado por su fundadora María del Mar Vélez; Aida Sarabia como Directora de Operaciones; Sofía Storni como Head de Producto; y Estefanía San Miguel como Head de People.

Crack The Code es hoy una muestra del impacto generado por las empresas tecnológicas lideradas por mujeres con una visión inclusiva. Su modelo va más allá de ser una academia digital con miles de estudiantes, también brinda a las niñas un ejemplo de liderazgo y trabajo en equipo.

“

Cuando decidí crear mi propia empresa, me fijé en la sanidad y la tecnología educativa porque quería tener un impacto

”

María del Mar Vélez Osorno

CEO de Crack The Code



Ganador - Perú 🇵🇪

Sector Público y Sociedad
Civil - Inspiración STEM

Girls in STEM: cómo dos adolescentes están cambiando el talento TI

La demanda de las habilidades relacionadas con STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) viene en crecimiento en el mundo, pero lamentablemente las mujeres están subrepresentadas en todas estas áreas.

Para abrir más que una ventana de oportunidades en estos campos surgió Girls in STEM. ¡Esta es la historia de cómo dos adolescentes lograron un cambio!

El sueño de mayores oportunidades

La peruana Camila Ríos y la afgana Amina Askhat, con apenas 15 años ambas, lanzaron la iniciativa de Girls in STEM en julio del año 2020, en medio de la pandemia global. Su objetivo era facilitar el aprendizaje de estas ciencias y ayudar a las mujeres jóvenes de comunidades desfavorecidas a conseguir oportunidades de investigación.

En estos cuatros años de operaciones de Girls in STEM, estas jóvenes trabajaron sin ningún patrocinio financiero. Sus esfuerzos se concentraron en establecer programas de mentorías para enlazar a estudiantes jóvenes de sectores vulnerables con expertos del campo STEM.

Girls in STEM no sólo se consolidó como un proyecto para brindar acceso a recursos educativos y oportunidades de investigación, sino que también organizaron talleres para inspirar a más mujeres jóvenes en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas que las llevó incluso a organizar una conferencia internacional.

Girls con alcance global

Ahora, Girls in STEM cuenta con 35 capítulos repartidos en diferentes países del mundo para apoyar a todas las jóvenes que buscan iniciar sus estudios en STEM o iniciarse en la investigación científica.

Con el objetivo de sumar a más estudiantes y voluntarios a su programa, realizaron una conferencia internacional que impactó a más de 1.000 estudiantes globales y se hicieron cuatros talleres de carrera para reforzar las oportunidades educativas y laborales que tienen las ciencias STEM en el mundo.

Entre sus logros más destacados está la creación del Ewgis Research Institute, que es el programa de mentoría que ya benefició a 127 estudiantes de educación media en 37 países, para realizar proyectos de investigación científica independientes.

La meta ahora es que Ewgis Research Institute se convierta en una organización sin fines de lucro independiente en Utah, Estados Unidos, y puedan crearse espacios físicos para la investigación que estén disponibles para las jóvenes estudiantes durante el próximo verano de 2025.

“

Lo más inspirador es que todo esto ha sido dirigido por jóvenes, estudiantes de secundaria (ahora universitarios). Nuestra iniciativa demuestra el poder y el potencial de la juventud para generar cambios significativos en el mundo ”

Camila Ríos

Co-fundadora de Girls in STEM

Ganador - Brasil 🇧🇷

Iniciativa brilhantes

Black In Tech de Globant: construyendo un Brasil con mayor equidad de género y diversidad étnica

En 2023, Brasil obtuvo un puntaje de 0,726 en el índice global de la brecha de género. Esto reflejó una grieta del 27% entre hombres y mujeres. Si bien este índice no dejó al país con la peor situación en la región, ocupó el puesto 14 de 21 en Sudamérica.

Una disparidad importante en la representación y las oportunidades que tienen las mujeres brasileñas en distintos ámbitos, sobre todo en el tecnológico. Por eso, Black In Tech de Globant viene a marcar la diferencia.

Apostando por la diversidad, la inclusión y la equidad

Globant lanzó el programa Black In Tech en 2022 para enfrentar la brecha de género en el mundo de la tecnología, pero con un foco en las personas afro. Según Amnistía Internacional, en 2023: “el racismo sistémico persistía y afectaba a los derechos civiles, políticos, culturales, económicos y sociales de la población negra. Las mujeres, especialmente las negras, seguían encontrando obstáculos para acceder a sus derechos”.

Black In Tech se enmarca dentro de la estrategia de ESG (ambiental, social y de gobernanza) de Globant, bajo la iniciativa Be Kind. Su objetivo es promover la diversidad, la equidad y la inclusión en la comunidad negra, estructurándose en tres pilares principales: conciencia, carrera y comunidad, instalados con la meta de abordar la problemática con la educación como medio.

A través de estos ejes, se obtuvieron los siguientes resultados:

- 100 contenidos desarrollados
- 6 webinars/talleres
- 1.000 personas alcanzadas directamente en los eventos
- 5 visitas Tech (+ 120 personas alcanzadas)
- 1 patrocinio al programa Black Power Dev de Digital House
- 1 patrocinio al Instituto de Oportunidad Social
- 1 BootCamp afirmativo para talentos negros

Un ejemplo a seguir en visibilidad y reconocimiento

Vistos de manera particular, destacan las discusiones sobre la interseccionalidad de las mujeres negras a través de talleres como "Black Women in Tech: Challenging Algorithms"; el establecimiento de Black November en el calendario; y Cine Black, en el que se abordó la película Hidden Figures (2016).

Más de 1000 personas alcanzadas

a través 6 webinars/talleres realizados y 100 contenidos desarrollados, fue posible que Black in Tech llevara su mensaje a más de 1.000 personas durante distintas actividades. Estos resultados son parte de una estrategia interna, capaz de producir resultados más allá de la organización.

En esta línea, abierta a la discusión y generación de espacios para las mujeres negras, Globant promovió los premios anuales Women that Build, que reconocen a mujeres que hacen la diferencia en el sector STEAM. En cuatro años, estos premios han recibido más de 310.000 votos, más de 6.000 nominaciones, y han contado con la participación de más de 240 jueces internacionales y 150 organizaciones de apoyo, destacando 143 ganadores regionales y 17 globales.

A través de *Black In Tech*, Globant ha facilitado la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres negras en tecnología, contribuyendo a un entorno más inclusivo y representativo.

Los buenos resultados en Brasil hacen que la expansión del programa a Colombia, Europa y Estados Unidos sea vista de buena manera, con una premisa: seguir abriendo el camino hacia un futuro más inclusivo y equitativo, donde todas las voces, especialmente las de las mujeres negras, sean valoradas.

“

Este premio reconocerá una iniciativa liderada por personas valientes que han desafiado la transformación del sector tecnológico, creando un entorno más seguro y representativo, impulsando un cambio real en las grandes tecnologías”

Diogo Silva Fernandes

Business Analyst y Líder de Black in Tech



Ganador - Brasil 🇧🇷

Liderança executiva

Cada vez más personas con discapacidad conectadas gracias a Hand Talk

Se estima que al menos 10,7 millones de personas en Brasil tienen algún grado de pérdida auditiva. De acuerdo con los datos del Instituto Locomotiva, 2,3 millones tienen pérdida de audición severa o profunda y 43% de ese total está compuesto por personas menores de 60 años. Sin embargo, solo una porción pequeña de estas personas tiene acceso a recursos y tecnología que faciliten su inclusión en el entorno digital y laboral.

Un plugin para abrir oportunidades

Teniendo en cuenta este contexto —que en América Latina equivale a 30 millones de personas sordas, aproximadamente—, Hand Talk, una startup tecnológica de Maceió, en Brasil, ha centrado esfuerzos en eliminar las barreras de comunicación entre personas sordas y oyentes en todo el mundo a través de su producto principal, el Hand Talk Plugin, una herramienta que se integra en sitios web para traducir texto a la Lengua Brasileña de Señas (en portugués: Língua brasileira de sinais, abreviado Libras).

En la actualidad, este recurso está presente en más de 1.000 sitios web, traduciendo más de 50 millones de palabras al mes y beneficiando a más de 800.000 usuarios activos. Se trata de un número que permite hacer frente a una de las principales barreras de las personas que tienen pérdida de audición en algún grado: lograr comunicarse y acceder a oportunidades de trabajo.

En 2023, con base en la premisa de procurar entornos más diversos e inclusivos, se implementaron estrategias para promover esos valores dentro de la organización. El impacto de estas acciones se reflejó en:

- **Equidad de género:** Hand Talk mantuvo un 57% de mujeres, superando el promedio nacional de participación femenina en el sector tecnológico en Brasil.
- **Diversidad geográfica:** la organización se compone de miembros provenientes de diversas partes de Brasil, incluyendo São Paulo, Pernambuco, Bahía, Ceará y Río de Janeiro.
- **Diversidad Funcional:** Hand Talk ha integrado a personas oyentes, autistas y sordas, subrayando su compromiso con la inclusión.
- **Diversidad Etaria:** La empresa abarca un rango etario de 20 a más de 40 años.

Más acciones concretas

Uno de los logros distintivos de Hand Talk fue la implementación de la "hora del agua", una acción dedicada a la comunicación en Libras durante 30 minutos. Aunque el conocimiento de Libras no es un requisito general para

todos los colaboradores, se ha convertido en una habilidad básica para el equipo de Customer Success desde el primer mes de incorporación.

Además de esto, en sus espacios de trabajo se puede ver a empleadas que son madres, diversidad étnica y personas con discapacidad. Esa riqueza dentro del personal hizo posible que Hand Talk recibiera el reconocimiento como el equipo más comprometido en la plataforma de cursos del "Club de la CS Academy".

800.000 usuarios activos

forman parte de la comunidad que usa Hand Talk Plugin. Esta se encuentra disponible para más de 1.000 sitios web y traduce más de 50 millones de palabras al mes.

A través de estas prácticas, las colaboradoras han encontrado un entorno que respeta y valora sus roles, mientras que la empresa ha recibido testimonios de familiares que han aprendido Libras y de empleados que han desarrollado habilidades para comunicarse con personas sordas en su entorno personal y profesional.

“

Gracias a la tecnología podemos cruzar fronteras y llegar casi a cualquier lugar. Estamos uniendo a las personas, brindando mayor accesibilidad a millones y contribuyendo a un mundo más justo e inclusivo

”

Ronaldo Tenório
CEO of Hand Talk

Este tipo de resultados, que influyen tanto en un entorno particular como global, validan el compromiso de Hand Talk con la inclusión y sirven de inspiración para que otros líderes empresariales adopten prácticas similares. Para la organización, los negocios de impacto, especialmente en el sector tecnológico, pueden ser oportunidades para liderar el camino de la diversidad y la inclusión, hasta convertirse en referencias en Brasil y América Latina.

“

Desde 2019, se han traducido casi 250 millones de palabras con el plugin Hand Talk. Esto muestra cuán importante es esta herramienta para permitir que los clientes alfabetizados en Libras tengan seguridad y autonomía para tomar sus decisiones.”

Andrea da Silva Campos

Directora de Procesos y Calidad de Claro Brasil

Ganador - Costa Rica 🇸🇨

Pequeña y mediana empresa
- Hackeando la brecha

¿Cómo Interfaz logró aumentar la participación de mujeres en su equipo gerencial?

El Foro Económico Mundial proyecta que América Latina alcanzará la paridad de género en todos los ámbitos en el año 2081. Es decir, en otras casi seis décadas más. Pero hay empresas como Interfaz en Costa Rica que están decididas a acelerar ese momento, en especial cuando se trata de la visibilidad de las mujeres en los roles tecnológicos. ¡Estas son las decisiones y las claves que los ayudaron a acercarse a esta paridad en mucho menos tiempo!

Más formación especializada y horarios flexibles

A inicios de 2019, esta compañía costarricense enfocada en brindar soluciones tecnológicas y servicios de consultoría especializada en desarrollo de software, diseño de experiencia para los usuarios (UX, por sus siglas en inglés), inteligencia de negocios y marketing, se lanzó a armar su propia fórmula para reducir la brecha de género en la industria tecnológica.

Su primer reto fue encontrar los mejores talentos femeninos en el sector tecnológico y, luego, crear un ambiente laboral donde estas profesionales pudieran fortalecer su experiencia y crecer en sus competencias.

La creación de un programa de desarrollo pagado al 100% por Interfaz fue una de las anclas del plan general. A las mujeres de su plantilla se les apoyó y se les dio flexibilidad horaria para que pudieran educarse en el Massachusetts Institute of Technology (MIT), The University of Texas at Austin, INCAE Business School y el Tecnológico de Costa Rica.

La política de teletrabajo fue la otra clave. Se implementaron horarios flexibles para promover un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal. Además, se organizaron más eventos sociales internos para favorecer la interacción entre los distintos niveles de profesionales en la empresa. Pero lo más importante fue el establecimiento de una tabla de rangos salariales basada en el nivel del cargo y las competencias requeridas, que establece una equidad salarial entre hombres y mujeres.

4 cargos gerenciales

son ocupados por profesionales mujeres a lo interno de Interfaz. Esto representa dos tercios (66,7%) de los puestos gerenciales que posee esta empresa tica en la actualidad.

Gerencia femenina

La combinación de salarios equitativos, teletrabajo y apoyo en la formación permitió que la proporción del personal entre hombres y mujeres en Interfaz pasara a ser de 61% y 39% en la actualidad. Aunque el resultado más notable es el avance en la participación femenina en los puestos de liderazgo.

Hoy, 4 de los 6 puestos gerenciales más importantes de la empresa están en manos de mujeres. Mientras que otras 5 mujeres lideran equipos de trabajo dentro de la compañía tecnológica.

El ejemplo de Interfaz demuestra que la brecha de género requiere una escucha activa de las necesidades de las profesionales femeninas y también de acciones internas para favorecer la equidad.

Su iniciativa transformadora para la inclusión y el crecimiento de las mujeres en la tecnología aún no llega a su meta final y, por eso, en los siguientes tres años, esperan que su modelo les permita alcanzar una paridad de 50/50 entre profesionales masculinos y femeninos en su personal tecnológico.

“

Como ingeniera en sistemas y mamá de dos niños, desempeñar el rol de Delivery Manager en Interfaz ha sido una experiencia increíblemente enriquecedora y desafiante. La empresa no sólo me dio la oportunidad de ingresar cuando mi hija tenía solo un año, sino que también confió en mí para liderar equipos regionales a nivel tecnológico”

Gianina Solano

Delivery Manager en Interfaz

Ganador - México 🇲🇪

Sector Público y Sociedad
Civil - Iniciativa Pionera

¿Cómo “Mujer Digital” ayuda a romper los estereotipos en el mundo de la ciberseguridad y el desarrollo web?

Las mujeres ocupan apenas uno de cada cuatro puestos laborales en ciberseguridad, de acuerdo con un estudio en la fuerza laboral en esta área. El estereotipo es que los trabajadores en ciberseguridad sean hombres jóvenes. Para cambiar eso surgió “Mujer Digital” en México. Esta iniciativa ayuda a hackear la brecha de género tecnológica y, más importante, ¡les ofrece un trabajo bien remunerado a mujeres vulnerables!

En búsqueda de la certificación

Mujer Digital es un programa promovido por la Asociación Civil Junior Achievement México que surgió tras la pandemia. Su enfoque está dirigido a mujeres entre los 17 y 30 años, residenciadas en cualquier parte de México, que se dediquen a las tareas del hogar, sean migrantes, desplazadas, indígenas, que no cuenten con un empleo estable o que no estén inscritas en la educación superior, para que puedan insertarse en la economía del conocimiento.

El programa gratuito brinda formación técnica virtual de cinco meses en las áreas de ciberseguridad y desarrollo web con cloud computing a las mujeres seleccionadas. El objetivo es que obtengan la certificación de AWS Cloud Practitioner o CISCO IT Analyst Cybersecurity. Además, cuentan con apoyo durante otros cinco meses para que logren un puesto laboral bien remunerado en estas dos áreas tecnológicas.

Una de las claves de esta iniciativa está en la fase de empleabilidad, porque se les asigna a cada participante una tutora del equipo de Junior Achievement y también una mentora, para que obtengan una visión cercana y acompañamiento en la búsqueda laboral en el sector de tecnología.

De la formación técnica a los empleos

La iniciativa de Mujer Digital ya logró que 490 mujeres se graduaran del programa, mientras que otras 750 están ahora en la fase de formación técnica.

Su completo programa de habilidades, conocimientos y actitudes para la ciberseguridad y el desarrollo web con cloud computing permitió que 169 mujeres obtuvieran su certificación como Analistas Junior de Ciberseguridad CISCO, mientras que otras 200 mujeres están en el proceso para certificarse como Cloud Practitioner por Amazon Web Services.

Otras 151 mujeres están ahora en la fase de empleabilidad. Para apoyar este proceso, la organización diseñó una aplicación celular para fortalecer su empleabilidad y también se creó la Feria Virtual para la empleabilidad en los sectores tecnológicos, algo que fue posible gracias a más de 20 alianzas con gobiernos locales, organizaciones civiles, empresas sociales y tecnológicas.

Esta iniciativa es una buena muestra de que una mayor participación de las mujeres en los campos tecnológicos más especializados va más allá de un cumplimiento de cuotas. Este programa de formación técnica y empleabilidad es una fuente para alimentar la diversidad en el desarrollo tecnológico que disfrutarán las generaciones más jóvenes.

“

Me gustó mucho desarrollarme en un entorno seguro donde además de conectar con diferentes compañeras pude aprender de la mejor manera. Las plataformas son muy intuitivas e interactivas. Mi facilitadora fue una mujer muy inspiradora para mí”

Brenda

Participante de Mujer Digital

Ganador - Perú 🇵🇪

Corporativo - Visión ejecutiva

Violeta Orozco Arbulú: La mujer que revolucionó Konecta Perú

Lograr que una persona y su equipo transformen por completo una organización, posicionándola como una de las compañías de referencia en diversidad y equidad en la región, no es tarea fácil; sin embargo, eso es precisamente lo que han logrado Violeta Orozco Arbulú, CEO de Konecta Perú, y su equipo.

Con una visión sostenible y diversa dentro de la organización, han logrado marcar la diferencia. Es así como, hoy en día, el 50% del equipo directivo y el 52% de mandos medios de Konecta Perú son mujeres.

Un contexto adverso

Según la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del Perú, las mujeres ganan, en promedio, un 25% menos que sus pares hombres en los mismos cargos.

Esta brecha evidente requiere que las organizaciones den pasos concretos para construir un entorno laboral mucho más equitativo y diverso. En el caso de Konecta Perú, ese proceso comenzó hace varios años, con la visión de Violeta Orozco Arbulú: construir un ambiente profesional respetuoso, seguro e inclusivo, en el que se fomentaran las oportunidades, sin discriminación alguna, para todas las personas.

Esta visión se materializó en una estrategia conformada por tres pilares en Konecta: “Trabajamos”, “Crecemos”, “Compartimos”. A través de estas áreas se creó una visión integral de la organización, de sus colaboradores y del impacto que puede tener la compañía en su entorno. Así, se establecieron objetivos fundamentales como la construcción de asociaciones, una visión de futuro para cada colaborador y el compromiso social de la organización.

Los resultados de una visión

Con base en estos principios, se fueron desarrollando múltiples programas:

- **Inkluye** (2012) centrado en la integración de personas con discapacidad y poblaciones vulnerables.
- **LIFE** (2018) para promocionar el liderazgo femenino.
- **BastaYa** (2018) enfocado en la prevención de violencia, acoso sexual y hostigamiento laboral
- **Ellos** (2019) pensado para incentivar nuevas masculinidades, reducir sesgos y micromachismos.
- **A tu Lado** (2020) enfocado en brindar atención psicológica a colaboradores.
- **Modelo DEI** (2023) agrupando una estrategia integral de sostenibilidad alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, con enfoque en diversidad, equidad e inclusión, basado en 8 pilares.

50% del equipo directivo está conformado por mujeres,

En los mandos medios, hay 52% de mujeres. Más de 200 mujeres fueron ascendidas luego de capacitarse en el programa LIFE de Konecta.

Algunos de los resultados de estas iniciativas son:

- El 30% de las participantes del programa LIFE fueron ascendidas a líderes. Esto equivale a más de 200 mujeres que han mejorado su estatus laboral.
- El 85% de los líderes masculinos han asistido a entrenamientos relacionados con nuevas masculinidades, logrando paridad en el equipo directivo.
- Más 2000 personas insertadas laboralmente a través de 20 alianzas con ONG's.
- Se han registrado más de 1000 atenciones psicológicas, dentro del programa A tu Lado.

“

La diversidad es parte de nuestro ADN, la inclusión, parte de nuestros valores. Ambos, pilares de nuestra estrategia corporativa. Empezamos este camino hace más de 13 años, y seguiremos en él sumando más voces, personas aliadas y un equipo comprometido con brindar igualdad de oportunidades para todas y todos.

”

Violeta Orozco

Estos logros han llevado a Konecta Perú a recibir múltiples reconocimientos y a consolidarse como una empresa que promueve la diversidad, la equidad y la inclusión. Desde 2019, Konecta Perú se ha destacado en los rankings de Great Place to Work, ocupando actualmente el sexto lugar entre las mejores organizaciones para trabajar en Perú, y el cuarto lugar como uno de los mejores espacios laborales para mujeres.

Entre los reconocimientos, destacan que el 63% de los colaboradores de la empresa son mujeres. Porcentajes similares se registran en el área de transformación digital y experiencia de clientes, en la que el 65% son mujeres; y en el sector de Innovación, en el que el 62.5% son mujeres.

En un contexto donde urge fomentar métodos y políticas orientadas a la equidad de género y la diversidad, la visión que Violeta Orozco Arbulú trajo hace unos años a Konecta Perú ha comenzado a dar resultados hasta convertirla en una compañía de referencia en el país.

“

Me siento muy feliz de haber encontrado mi primer trabajo como desarrolladora Fullstack en Konecta, puedo afirmar con orgullo que esta empresa está profundamente comprometida con la inclusión de mujeres en tecnología”

Cinthia Ramos Suyón

Fullstack Developer en el Equipo La Kolmena



Ganador - Colombia 🇨🇴

Pequeña y mediana empresa -
Inspiración STEM

Lulo X: la fintech que permite más ahorro e inversión de las mujeres en Colombia

A las mujeres se les impulsa a formarse en una variopinta cantidad de áreas, pero pocas veces se incluyen los ejes del ahorro y la inversión financiera. La fintech colombiana Lulo X logró que incluso mujeres no bancarizadas aprendieran a construir sus propios hábitos financieros saludables y todo ocurrió gracias al empeño de una joven líder ejecutiva. ¡Esta es la historia de cómo el liderazgo femenino genera cambios en el sector financiero!

Una visión innovadora

A cargo de la visión innovadora de Lulo X está Natalia Jiménez Aristizabal, quien es internacionalista de la Universidad del Rosario y tiene una Maestría en Administración de Empresas de la Westfield Business School. Su participación en experiencias como Refugeeks y She Loves Data en el sudeste asiático es parte de lo que utilizó para desarrollar iniciativas que ayudan a avanzar en la paridad de género en el sector financiero de Colombia.

De cara a los clientes, Lulo X y sus programas educativos en finanzas digitales ayudaron a que más mujeres en Colombia pudieran comprar dólares digitales, familiarizarse con el uso de las criptomonedas, hacer inversiones a partir de un USDC, disfrutar de los beneficios de la tecnología blockchain y contar con una tarjeta de débito compatible con otras billeteras virtuales globales como Apple y Google Pay.

Mientras que, a lo interno de la empresa, Jiménez Aristizabal incentivó una mayor participación de mujeres en los sectores de ingeniería, producto, diseño y desarrollo de la fintech, y creó un programa especial de mentorías. Esta iniciativa se enfoca en jóvenes mujeres interesadas en las carreras tecnológicas, para que puedan insertarse en el mundo corporativo y construyan las redes de relaciones que les permitan alcanzar puestos de liderazgo en el mediano plazo.

Metas bien definidas

El programa Lulo Impacto y su enfoque de género beneficiaron a más de 30.000 personas, entre las que se incluyen a mujeres colombianas que antes no estaban bancarizadas. Esta fintech les brindó a estas mujeres acceso a herramientas financieras digitales y también les ayudó a alcanzar una mayor independencia económica y ser partícipes activas del desarrollo económico de sus comunidades.

200 millones de dólares

Es la inversión que recibió Lulo X del International Holding Group (IHC), un fondo de inversión con sede en Abu Dhabi y respaldado por la familia real de los Emiratos Árabes Unidos. Se trata de la segunda inversión más grande recibida por una startup en Colombia.

El liderazgo de Natalia Jiménez Aristizabal fue crucial, además, para que Lulo X se convirtiera en la primera fintech colombiana de carbono neutral, gracias a su programa de reforestación que ya suma más de 28.000 árboles plantados en Colombia.

El incremento de más de 150% de la base de clientes de Lulo X es resultado del esfuerzo diario para el crecimiento de la fintech. Porque quizás el gran logro de esta líder colombiana es mostrar que la visión de la responsabilidad social con los programas de educación financiera y la sostenibilidad también pueden impulsar la rentabilidad de la empresa.

“

Nuestro propósito en Lulo X es democratizar el sistema financiero y ayudar a las personas a construir un futuro mejor a través de la inversión en dólares digitales (USDC) ”

Natalia Jiménez

CEO de Lulo X | Entrevista en [Valora Analitik](#)



Ganador - Costa Rica 🇨🇷

Corporativo - Inspiración STEM

P&G Costa Rica: por más mujeres en TI en el largo plazo

El último informe del Estado de la Educación en Costa Rica, reporta que apenas un 20% de las personas que estudian Informática son mujeres. Por lo tanto, las empresas reciben más postulaciones de hombres. Este es el problema que late al centro de la brecha de género. P&G Costa Rica ha decidido ocuparse de este tema.

La iniciativa se llama "Woman of IT" y su objetivo es empoderar y apoyar a las mujeres en el campo de la Tecnología de la Información (TI). Se trata de crear un entorno de trabajo inclusivo y diverso donde las mujeres puedan prosperar y destacarse en sus carreras de tecnología.

Misión Mujeres de TI

Comenzaron implementando programas y acciones específicas centradas en atraer, desarrollar y retener a mujeres talentosas en roles de TI. Estos esfuerzos incluyeron la creación de oportunidades de mentoría, programas de capacitación especializados y fomento de un entorno de trabajo inclusivo.

La misión de Mujeres de TI en P&G Costa Rica es crear un entorno de crecimiento para el talento femenino y proporcionar las herramientas necesarias para ello, tanto al talento interno como al externo.

A nivel de talento interno, apoyan el crecimiento profesional de las mujeres en las áreas de tecnología o interesadas en esta. Mientras que para el talento externo buscan impactar a las mujeres desde temprana edad mostrándoles las posibilidades en carreras STEM. Estas iniciativas involucran desde estudiantes en busca de pasantías hasta profesionales experimentadas que solicitan puestos de entrada y de experiencia.

Este trabajo es especialmente importante en las escuelas públicas de Costa Rica. El apoyo al talento femenino en STEM es una estrategia muy meritoria puesto que se trata de una apuesta a largo plazo que impacta también a comunidades femeninas diversas.

“

En P&G nos hemos destacado por toda la promoción de la equidad y la inclusión en el ámbito STEM. Aspiramos a una representación de género balanceada en nuestros distintos roles. Nuestro enfoque es fomentar el crecimiento y el desarrollo de las personas en esta área ”

Maria Jose Villalobos

Líder de marca empleadora P&G Costa Rica

Más mujeres en TI y formándose para el futuro

Los indicadores de éxito son impresionantes. En el último año, del total de nuevas personas contratadas para trabajar en Tecnologías de la Información para P&G Costa Rica, un 49% fueron mujeres. En 2019 esta cifra era de apenas 32%.

Esto quiere decir que antes, por cada dos hombres reclutados, contrataban a una mujer. Ahora esa relación cambió: por cada dos hombres, contratan a dos mujeres.

Además están los resultados en mujeres impactadas fuera de la compañía: más de 1,200 participantes impactadas en eventos sobre TI; más de 200 mujeres participantes de las capacitaciones en PowerBi, Azure Fundamentals & Salesforce

La iniciativa que comenzó hace aproximadamente 10 años con el objetivo de aumentar la representación de las mujeres dentro de nuestra comunidad de TI, es sin duda, una de las más exitosas de la región.

“

Estamos liderando la transformación y cambiando vidas, ¡una mujer a la vez!”

Andrea Elizondo

Líder de Woman in Technology para P&G Costa Rica



<Laboratoria>
LATAM
INCLUSIVE
TECH
AWARDS

Ganador - Postulación regional

Corporativo - Hackeando
la brecha

¿Cómo SAP ayudó a sus gerentas a conquistar la montaña corporativa?

Las mujeres representan casi la mitad (48,2%) de las contratadas en las empresas de administración y soporte de servicios empresariales en todo el mundo, de acuerdo con las estadísticas del Foro Económico Mundial. Pero su presencia en la élite del liderazgo empresarial administrativo equivale a menos de un tercio (26,7%).

Para escalar esta montaña hacia el liderazgo se necesitan las redes profesionales, ¡Así lo hizo SAP en Suramérica!

Más conexiones, más oportunidades

Antes de liderar a los equipos de trabajo en distintas áreas, SAP identificó que las profesionales necesitan ampliar sus redes de conexiones empresariales, establecer metas de desarrollo y aprender más de otras líderes.

Con estos objetivos en mente, la empresa de aplicaciones empresariales e Inteligencia Artificial aplicada a los negocios creó tres programas diferentes enfocados en las mujeres:

- La red “Business Women’s Network”, por ejemplo, se centra en brindarles oportunidades de capacitación, pero también en ampliar sus redes de conexión con profesionales de otros departamentos.
- Luego, está el programa de “Leap for Women” cuyo objetivo es ofrecer mentoría a los talentos femeninos.
- Y, finalmente, el “Programa de Aceleración de Excelencia de Liderazgo”, que está centrado en preparar a las mujeres con alto potencial de liderazgo en habilidades claves como el desarrollo de proyectos o las habilidades de comunicación.

Liderazgo femenino y latinoamericano

Hoy, la dirección de SAP Suramérica, que incluye a Argentina, Chile, Perú, Uruguay, Paraguay y Bolivia, es liderada por Claudia Boeri. Pero ella no es la única en un puesto clave de liderazgo.

El trabajo conjunto de estos tres programas empresariales de SAP y un monitoreo constante de los indicadores de la equidad de género le permitió al equipo de Boeri lograr que la mitad (49,1%) de sus puestos de liderazgo sean ocupados por mujeres.

Además, no es algo menor que el 39,9% de los puestos en las áreas técnicas de la compañía enfocada en servicios de finanzas, compras, recursos humanos, cadena de suministro y experiencia del cliente sean ocupados por profesionales mujeres.

La alta presencia femenina en SAP es un ejemplo de que sí se puede acortar la brecha de género en los puestos de liderazgo. Pero, además, demuestra que una compañía más inclusiva es también una empresa con mayor creatividad e innovación a la hora de resolver problemas y diseñar nuevos servicios para sus clientes, ganando valor en el mercado.

“

Tenemos un firme compromiso con la creación de un entorno tecnológico más inclusivo y equitativo. En SAP, entendemos que la diversidad de género es clave para la innovación y el éxito sostenido en la industria. Nos enorgullece que nuestras iniciativas para reducir las brechas de género, mejorar la equidad salarial y apoyar el crecimiento profesional de las mujeres en tecnología estén marcando una diferencia tangible”

Agustina Molina

Sr. Industry Account Executive y Líder Regional
de Business Women's Network

Ganador - Chile 🇨🇱

Sector Público y Sociedad Civil -
Hackeando la brecha

Female Founder Factor y el camino para que más mujeres financien sus emprendimientos

La falta de financiamiento para los emprendimientos tecnológicos creados por las mujeres aún es una barrera para el crecimiento de estas iniciativas. Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) encontró que 38% de las emprendedoras tienen problemas para conectar con los inversores, negociar y hacerle frente a los prejuicios de los fondos de inversionistas. Pero en Chile se trabaja para promover un cambio: ¡lideresas listas para atraer más financiamiento privado!

¿Cómo romper las barreras en el emprendimiento?

Los emprendimientos liderados por mujeres sólo obtuvieron 2,3% de los fondos de capital de riesgo en América Latina en el año 2020. Por eso, Start-Up Chile lanzó el programa Female Founder Factor, que busca impulsar una red de talento femenino lista para ganar la confianza de inversores en cualquier parte del mundo.

Dos de las claves del éxito de Female Founder Factor fue darle prioridad a los emprendimientos liderados por mujeres, en especial en los proyectos en las etapas más tempranas y, también, otorgar más beneficios económicos a las iniciativas femeninas en búsqueda de crecimiento.

En el programa Build que se enfoca en los emprendimientos recién creados, por ejemplo, se privilegió que la mitad (50%) de los seleccionados al programa fueran start up lideradas por mujeres. Mientras que en los programas Ignite y Growth, se les dio una menor cuota de aporte económico en los cofinanciamientos de los emprendimientos femeninos, con 10% menos frente a los aportes de emprendimientos liderados por hombres.

Otro de los ejes del programa fue incluir temáticas especiales como el levantamiento de capital para las mujeres y la asignación de mentoras mujeres para favorecer el encuentro y networking.

Paridad de género alcanzada

La generación Female Founder Factor 2024 es la primera que logra que las mujeres emprendedoras sean protagonistas, al alcanzar una representación de 57% de los participantes. Aunque la paridad de género ya se había alcanzado con los participantes de la generación anterior en el año 2023.

Female Founder Factor logró que un total de 158 emprendimientos liderados por mujeres culminaran su programa de formación. Estas startups trabajan en su mayoría en las áreas de retail, productos de consumo masivo, marketing y educación y aprendizaje.

Entre sus casos más representativos están Palpa, un emprendimiento liderado por Josefa Cortés quién creó un dispositivo para realizarse un autoexamen de cáncer de mama e impulsar así el autocuidado femenino

desde la juventud. Al igual que Lab4U, un emprendimiento que democratiza la educación científica en todo el mundo al proporcionar una plataforma tecnológica para realizar experimentos científicos basados en la investigación.

El programa premiado el LITA también ayuda a que emprendedoras y mentoras latinoamericanas se encuentren y compartan experiencias sobre cómo superar la barrera de atraer un mayor financiamiento de los fondos de capital de riesgo y, a la vez, permite que las mujeres sean parte del creciente ecosistema innovador de América Latina.

“

Nuestra iniciativa es transversal a todos nuestros programas y es un pilar estratégico, porque tenemos el objetivo de disminuir la brecha de género que aún existe en el ecosistema del emprendimiento e innovación en nuestro país ”

Javiera Araneda.

Gerenta (S) de Start-Up Chile.



Ganador - Postulación regional

Corporativo - Iniciativa pionera

Telefónica Movistar impulsa la participación de mujeres en labores técnicas y rompe mitos en la industria tech

De acuerdo al Foro Económico Mundial, faltan 131 años para cerrar la brecha de género. Telefónica Movistar encontró evidencias de esa realidad en el sector telecomunicaciones: la compañía constató que la cantidad de mujeres en sus empresas contratistas de servicio técnico, era muy baja. En Perú, por ejemplo, apenas el 0,5% del personal técnico eran mujeres. Mientras que en Colombia, esta representación sólo alcanzaba un discreto 5%. La compañía, junto a sus empresas contratistas, se propuso cambiar este panorama, convencida de que fomentar la diversidad no solo responde a principios de justicia social, sino que también genera beneficios para el negocio, como atraer el mejor talento e impulsar la innovación. ¡Y lo lograron!

Mujeres en Red

El programa “Mujeres en Red” se implementó primero en Perú en el 2020 y, luego, se extendió a Colombia en el 2021 con el objetivo de promover la empleabilidad y capacitación de mujeres en labores técnicas de telecomunicaciones.

El primer paso fue aumentar las contrataciones de mujeres especializadas en telecomunicaciones. Esto los llevó a promover procesos de selección más equitativos e inclusivos en las 16 empresas contratistas en ambos países.

Además, tejieron alianzas con universidades, institutos, organizaciones sociales y gobiernos para difundir las convocatorias de empleo y atraer a más profesionales femeninas. Algunas de estas alianzas incluyeron al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en Perú y al Ministerio del Trabajo en Colombia.

Lo siguiente fue crear un programa de formación técnica, práctica y emocional que incluyó a los técnicos hombres como aliados. Esto fue clave. La sensibilización para promover una cultura de equidad de género se hizo con los talleres de “Empoderamiento femenino”, “Sesgos inconscientes” y “Nuevas masculinidades”.

La compañía trasladó a sus empresas contratistas sus estándares sobre protocolos de seguridad y contra el hostigamiento sexual para garantizar un espacio laboral seguro para las técnicas. Demostrando que no se trata solo de “contratar mujeres” sino de tener políticas inclusivas que aseguren su bienestar.

Asimismo, la organización estableció indicadores para monitorear el número de mujeres técnicas incorporadas por sus empresas contratistas, su porcentaje de representación en el total, su productividad y el índice de satisfacción al cliente de técnicas versus técnicos. Esto supuso llevar un verdadero control sobre el programa y demostrar que el talento no tiene género.

Más de 1.000 mujeres técnicas incorporadas al sector telecomunicaciones en Perú y Colombia

La implementación de “Mujeres en Red” permitió que más de 1.000 mujeres consiguieran un empleo formal en las empresas contratistas de Telefónica Movistar. En el camino, más de 7.000 personas fueron formadas en temas de equidad de género.

La representación total de mujeres en las labores técnicas de ambos países subió de un promedio de 3% a 12% en ambos países. Estas contrataciones demostraron que las mujeres son igual de productivas que sus pares masculinos y que, incluso, pueden superarlos en el índice de satisfacción al cliente.

El programa “Mujeres en Red” es un ejemplo de que las grandes compañías pueden convertirse en abanderadas de los entornos laborales inclusivos, a partir de un plan articulado que promueva la atracción de nuevos talentos, las alianzas con diferentes actores y la sensibilización de los equipos de trabajo.

Con “Mujeres en Red” queda demostrado que el impulso de la diversidad en las corporaciones, tiene un impacto directo en el negocio, de la mano de mujeres que transforman sus vidas y que son ejemplo para futuras generaciones.

< Laboratoria >

