

# J.E.J. Ingeniería S.A. profundiza sus políticas de diversidad e inclusión

El hecho que en J.E.J. Ingeniería S.A., empresa de servicios de ingeniería, la gerente general sea mujer y que tres de sus gerentes de área también lo sean —Finanzas, Riesgos y Recursos Humanos—, es un indicio claro que promueve y valora la incorporación femenina dentro de su organización. No es de extrañar entonces que en el Ranking IMAD 2020 haya sido reconocida con el sexto lugar, resultado que mejora cuando se la compara con las compañías de su sector industrial, commodities&utilities, donde obtiene el primer lugar.

“La incorporación de las mujeres en la alta dirección de nuestra empresa permite demostrar no solo con el ejemplo, sino que también con los resultados y el crecimiento que hemos obtenido en el último período, que la equidad de género enriquece y optimiza el rendimiento de los equipos de trabajo, a través de la incorporación de puntos de vista y talentos variados que finalmente aportan a mantener la sostenibilidad del negocio”, explica María Cecilia Jünemann L., gerente general de J.E.J. Ingeniería S.A.

A la hora de enumerar las razones por las que J.E.J. ha avanzado en dirección a la paridad de género, enfatiza que no se ha considerado que es solo por un principio de justicia e igualdad, sino que principalmente porque más diversidad significa progresos en talento, innovación, liderazgo y, por supuesto, rentabilidad. “Hemos incentivado la participación de las mujeres en

Si bien es la primera vez que participa en el Ranking IMAD, la compañía logró posiciones destacadas, un gran resultado considerando que se desempeña en un rubro que tradicionalmente ha sido masculino.

cargos altos a través de la búsqueda de posiciones ejecutivas sin sesgos de género y priorizando los talentos, donde por estándar de la compañía se solicita la presencia femenina en sus ternas”.

Y agrega: “Esto es especialmente relevante porque en el sector donde nosotros nos desempeñamos, que es la minería, energía y obras de construcción, son las áreas de mayor proyección económica para Chile, por lo que es responsabilidad de empresas como las nuestras garantizar la inclusión de las mujeres, sin discriminación, sin brechas salariales y sin prejuicios de sus capacidades”.

## DESARROLLO LABORAL

En relación a los principales obstáculos que ha enfrentado J.E.J. en la incorporación de mujeres en altos cargos, la gerente general señala que el hecho de que como la compañía se mueve principalmente en un rubro —ingeniería y

construcción— que en forma tradicional ha sido masculino y en condiciones de turnos de trabajos, históricamente se ha creído que no son compatibles para las mujeres y su vida familiar.

“Producto de ello, las posiciones ejecutivas que se requieren con experiencia en el rubro, son más difíciles de encontrar en el mercado laboral externo y el desarrollo interno está incipiente. Lo que sí es evidente es que está aumentando el número de interesadas y postulantes a cargos de

responsabilidad en Santiago o en faena”, asegura.

En este contexto, sostiene que en Chile el desarrollo laboral y la promoción de mujeres en la alta dirección de las compañías se deberían estimular a través de la aplicación permanente de prácticas de gestión de personas, que estén sustentadas en fuertes políticas de diversidad, equidad e inclusión.

“Los ejecutivos más competentes y exitosos tenderán a buscar entornos abiertos y diversos en donde se alcancen

posiciones directivas, en función de los méritos, no del género. Es por esto que las compañías que no promuevan de manera activa ambientes que permitan que el talento femenino se desarrolle, corren el riesgo de que las mujeres más calificadas se vayan a otras empresas donde desarrollarse plenamente sea una realidad”, precisa.

## RECONOCIDA TRAYECTORIA

J.E.J. ofrece principalmente los servicios de desarrollo de

ingenierías; gestión de proyectos; gestión de compras y contratos, geociencias; control de terreno y puesta en marcha de los proyectos. Con una experiencia de más de 27 años, ha participado en numerosos proyectos de minería e infraestructura, desde su gestación hasta la operación de los mismos. Además, sus 850 profesionales de distintos ámbitos y disciplinas de la ingeniería se desempeñan en su cartera de contratos a lo largo de todo el país.

Cabe destacar que en los últimos años, la compañía ha estado presente en los principales proyectos mineros del país y cuenta con contratos vigentes en todas las divisiones de Codelco Chile, del Grupo Antofagasta Minerals y otras importantes mineras privadas del país. También dentro de clientes figuran empresas del Estado, como Metro de Santiago y Ferrocarriles del Estado, y ha desarrollado las ingenierías de destacados proyectos industriales, tanto en el área alimentaria como farmacéutica.



GUSTAVO ORTIZ

María Cecilia Jünemann L., gerente general de J.E.J. Ingeniería S.A., junto a ejecutivos de la empresa.

## ATRAER Y RETENER EL MEJOR TALENTO

**J.E.J. posee una estrategia en relación a la incorporación de las mujeres dentro de la compañía. “La experiencia en J.E.J. ha sido buena; estamos convencidos que para poder competir con éxito en un entorno cada vez más exigente, tenemos que ser capaces de atraer y retener el mejor talento, y si este se distribuye equilibradamente entre hombres y mujeres, en todos los niveles directivos, es que estamos haciendo las cosas bien”, comenta María Cecilia Jünemann L.**

**En estos momentos, además, la compañía está ampliando su Política de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y se encuentra en la etapa final de la elaboración de una Política de Diversidad e Inclusión. En ella, manifiesta como sus principios orientadores la no discriminación, la protección de derechos, la igualdad de oportunidades y la construcción de espacios accesibles e inclusivos.**



## ALGUNOS RESULTADOS:

# Ranking IMAD en cifras

“Lo que no se mide, no se gestiona”, señala la directora ejecutiva de Mujeres Empresarias, Francisca Valdés. De ahí que esta medición busca ser una herramienta que sirva a las empresas para compararse y avanzar. Acá, algunos resultados.

Conscientes de la relevancia que tiene la equidad de género en todos los ámbitos para lograr un desarrollo más armónico del país y que una ciudadanía empoderada también exige cambios y premia a aquellas compañías que entienden e incorporan los cambios a su accionar, cada año son más las empresas que están dispuestas a sumarse al Ranking IMAD.

La razón es simple. Se ha transformado en una herramienta que permite medirse, autoevaluarse y mejorar.

Según la medición, y por segundo año consecutivo, la empresa mejor ranqueada es Johnson & Johnson Chile con 93 puntos, lo que significa un alza de 9 puntos respecto de la medición anterior. El segundo lugar lo ocupa Pfizer Chile con 86 puntos, lo que es destacable si se considera que es la primera vez que participa en el Ranking IMAD.

En tercer lugar, está Procter & Gamble Chile con 83 puntos —una mejora de 8 puntos—, que mantiene su posición en el ranking respecto de 2019.

¿Qué tienen en común estas 10 primeras empresas?

- La mayoría de las que están en las mejores posiciones han subido respecto de la medición

anterior, lo que refleja los esfuerzos que las compañías están realizando en pos de lograr paridad y la creciente importancia que se le está dando a este tema.

- Las empresas que poseen mejor balance de género —de acuerdo con la medición del Ranking IMAD— tienden a ser multinacionales y empresas del Estado. Ello se puede explicar por políticas directas en materia de equidad de género.

- Finalmente, destaca que la participación de mujeres en cargos críticos para las compañías —presidencia del directorio, gerencia general y gerencia de finanzas—, se vuelve más común en comparación a la medición anterior.

Otra categoría que llama la atención son las 5 empresas que tuvieron importantes alzas en su puntaje en el periodo 2019-2020. Sobresale Cintac, como la organización que más subió su puntaje.

### SECTORES PRODUCTIVOS

En el sector financiero, que incluye la banca, intermediación financiera y aseguradoras, la participación de la mujer en la fuerza laboral resulta ser más alta que en todas las empresas participantes en el Ranking IMAD

2020, llegando en 2019 a 59% de mujeres (considerando el promedio de trabajadoras mujeres de las empresas medidas). Sin embargo, la participación de la mujer en cargos de liderazgo alcanza solo a 24% de las plazas de la línea ejecutiva principal, y un 14% en los directorios. Comparando la participación de la mujer en cargos de directorio con mediciones anteriores —las cuales presentan algunas variaciones en las empresas integrantes— se observa un aumento leve y paulatino, pero constante en el periodo 2017 a 2020.

En este sector, Chilena Consolidada Seguros Generales ocupa el primer lugar por segundo año consecutivo. En sus puntajes destaca la paridad de género a nivel de directorio y en el total de trabajadores de su empresa.

Para el sector industria, la participación de la mujer en el total de la fuerza laboral es baja, manteniéndose un porcentaje similar desde 2017. Asimismo, en los cargos de liderazgo, la presencia femenina resulta menor y con un lento aumento: subió solo un punto porcentual entre 2019 y 2020 para los cargos de directorios, mientras que la línea ejecutiva principal, se mantuvo.

### Ranking general IMAD 2020

10 primeras posiciones

Posición	Empresa	Puntaje 2020
1	Johnson & Johnson Chile	93
2	Pfizer Chile	86
3	Procter & Gamble Chile	83
4	Unilever Chile	81
5	Casa de Moneda de Chile	76
6	J.E.J. Ingeniería	74
7	Chilena Consolidada Seguros Generales	72
7	Banmédica	72
9	SMU	71
10	Sodexo Inversiones	68

### Sector Banca, intermediación financiera, aseguradoras

Los mejores puntajes

Posición	Empresa	Puntaje 2020
1	Chilena Consolidada Seguros Generales	72
2	AFP Modelo	65
3	Mapfre CIA	58
4	AFP Cruprum	56
4	Grupo Security	56
4	AFP PlanVital	56

J.E.J. Ingeniería se ubica en la primera posición gracias a que tiene una primera línea fuertemente feminizada, así como mujeres en dos cargos críticos: Gerencia General y Gerencia de Finanzas. Esta es la primera vez que esta empresa participa en el Ranking IMAD, siendo una empresa afiliada a la Asociación de Empresas Familiares.

Retail, consumo & alimentos es de los que tiene mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral, con un promedio de trabajadoras alrededor de 41% en

las empresas analizadas durante las últimas tres mediciones.

Para el caso de la participación en la línea ejecutiva principal, esta continúa con su tendencia al alza hasta 25% en 2020 desde 21% un año antes. Por su parte, el aumento de la presencia de mujeres en el directorio, aumenta levemente de un 17% en 2019 a un 19% en 2020. Si se toma el porcentaje observado en 2017, en este sector, la presencia de mujeres ha tenido un alza sostenida hasta el momento. Esperamos este

### Empresas con mayores alzas en puntaje

Ranking IMAD 2019-2020

	Puntaje 2020	Avance respecto de 2019 (Pts.)
Cintac	48	27
Blanco y Negro	36	21
Agrosuper	37	18
AFP PlanVital	56	17
Empresas Gasco	34	17

### Sector Retail, consumo & alimentos

Los mejores puntajes

Posición	Empresa	Puntaje 2020
1	Procter & Gamble Chile	83
2	Unilever Chile	81
3	SMU	71
4	Sodexo Inversiones	68
5	Kimberly-Clark Chile	67

### Sector Industria, commodities & utilities

Los mejores puntajes

Posición	Empresa	Puntaje 2020
1	J.E.J. Ingeniería	74
2	ENAP	54
3	Cintac	48
4	Reutter	47
5	Aguas Andina	43

avance se mantenga en los años venideros.

El primer lugar en este área lo tiene Procter & Gamble Chile, que a nivel general ocupó por segundo año consecutivo el tercer lugar del total de empresas medidas en 2020. P&G alcanzó 83 puntos, los cuales se comprenden por el alto balance de género que presentan en la primera línea ejecutiva y directorio de su empresa, destacando además la presencia femenina en un cargo crítico, la Gerencia de Finanzas.