

Revista **Digital**  
*Red Mujeres Líderes*

SERVICIO CIVIL



# Carolina Torrealba

Subsecretaria de Ciencia, Tecnología,  
Conocimiento e Innovación:

**“No tener una perspectiva de género, o tener conocimientos que se generan sólo con una óptica, es tremendamente peligroso para nuestra sociedad”.**

## **Ley N°21.356:**

La paridad llega a los directorios de las empresas públicas.

Logros históricos de la **Red de Mujeres** en el Estado 2019-2021.



El Estado muestra un avance importante en la participación laboral de la mujer, en relación al sector privado. Según estadísticas de la DIPRES, más del 60% de las personas que trabajan en la Administración Central del Estado son mujeres. Este dato nos hace pensar que vamos por un camino adecuado, pero a la vez nos muestra que aún existen desafíos que debemos enfrentar.

En efecto, la participación femenina en cargos directivos sigue siendo baja y persisten situaciones en que para la mujer es más difícil acceder a campos considerados tradicionalmente como masculinos.

La falta de una visión arraigada acerca de la importancia de la corresponsabilidad en la crianza, dificulta, en muchas ocasiones, el desarrollo profesional de mujeres, no permitiéndoles expresar su potencial. Y, en familias monoparentales, presenta un escollo difícil de vencer en un porcentaje no menor de mujeres.

Creemos que debemos avanzar en enfrentar y dar solución a estas problemáticas, no sólo por el bien de la mujer, sino que por el bien de las familias y de la sociedad como un todo.

En este sentido, el Estado, sin duda, cumple un rol clave, para impulsar y potenciar políticas que permitan avances en el logro de la igualdad de oportunidades y la valoración del mérito, más allá de cualquier otra consideración, de manera que se avance, por ejemplo, en la disminución de la brecha salarial que existe en desmedro de las mujeres, tanto en el sector privado como público.

En esta edición, destacadas mujeres hablan sobre Igualdad y Equidad de género. Esperamos que estas temáticas puedan aportar al diálogo y servir como una motivación adicional en este desafío.

Afectuosamente,

**Solange Garreaud de Mainvilliers Gerlach**

Directora Nacional del Servicio Civil y Presidenta del Consejo de Alta Dirección Pública



## Carolina Torrealba,

subsecretaria de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación:

**“No tener una perspectiva de género, o tener conocimientos que se generan sólo con una óptica, es tremendamente peligroso para nuestra sociedad”**

Es una apasionada por la ciencia y una fiel defensora de la igualdad de género. Carolina Torrealba, licenciada en biología, con un doctorado en biología celular y molecular de la Pontificia Universidad Católica de Chile, es la primera subsecretaria de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, desde diciembre de 2018. Y, desde esa tribuna, impulsó -junto al ministro Andrés Couve- la primera Política Nacional de Igualdad de Género en esa repartición.

**-¿A qué obedece que un ministerio, como el de Ciencias, haya dado el paso para elaborar esta política?**

“Primero, situar un poco el contexto. Una de las primeras decisiones que tomamos en este ministerio, que es nuevo, fue impulsar una política de igualdad de género, de manera de hacer realmente una transformación estructural del sistema, en el cual no íbamos a tener solamente programas de equidad, sino que en los engranajes incorporaríamos una nueva forma de mirar, y de comprender que avanzar rápidamente hacia la igualdad de género era una necesidad”.

**-¿Qué problemas detectaron en este campo, para llevar adelante esta política?**

“Lo que ha demostrado hoy la investigación científica es que, por patrones culturales, existen múltiples sesgos que hacen que, desde la primera infancia, las mujeres, las niñas, sean desincentivadas a seguir carreras científicas. ¿Cuál es el problema de esto? El primero es de justicia, es decir, por qué no vamos a darle la oportunidad a personas que quieran dedicarse a estas materias y no lo pueden hacer porque la sociedad no les da el espacio. Si uno cree

en la libertad, generemos entonces las condiciones para que estas personas puedan desarrollarse en estas disciplinas. Lo segundo tiene que ver con la calidad y cualidad del conocimiento. Sabemos al día de hoy que no tener una perspectiva de género o tener conocimientos que se generan sólo con una óptica, es tremendamente peligroso para nuestra sociedad, porque casi todos los desafíos que estamos enfrentando son muy intensivos en ciencia y tecnología, entonces, si este conocimiento viene con sólo una óptica, realmente puede tener problemas importantes a la hora de transferirse. Un ejemplo impactante tiene que ver con estudios en Biomedicina, donde por no incorporar la perspectiva de género en el diagnóstico del infarto es que finalmente hoy las mujeres tienen mayor muerte por esta causa, a pesar de tener menor prevalencia, porque su sintomatología es distinta a la de los hombres y está menos investigada”.

**-Con este diagnóstico, ¿hacia dónde apuntan los ejes de esta política de género?**

“El primero de los cuatro ejes es el de Niñez y apunta a cómo generamos habilidades para el futuro con perspectiva de género. El segundo está relacionado con

el mundo académico, de innovación y tecnología, para crear sistemas de investigación inclusivos, no discriminatorios, que contemplen una perspectiva de género. El tercero tiene que ver con el Estado, en la creación de un engranaje público, poderoso, para medir, identificar, evaluar, crear nuevas políticas y medir su eficacia. Y, el último, que a mí me gusta mucho, es cómo creamos no sólo ambientes libres de discriminación, sino que tengan de frente una investigación y desarrollo feminista, capaces de abordar y resolver aquellos problemas que se producen en torno a la brecha de género”.

**-¿Qué hay que hacer en Chile ante los estereotipos, que parten justamente desde los primeros años de escolaridad?**

“Los primeros años de escolaridad son súper relevantes. El punto es que en Chile no podemos darnos el lujo de excluir a la mitad de las personas que pueden dedicarse a la ciencia y tecnología. ¡No podemos! Somos un país pequeño, somos uno de los países que, por ejemplo, va a tener el mayor impacto del cambio climático, a pesar de que somos uno de los que menos emite contaminantes, pero va a tener ese estresor. Acá no solo se trata de que queremos tener a la próxima Premio Nacional de Ciencias, ¡no! Esto tiene que ver con una transformación social. Necesitamos que esas herramientas, para comprender el mundo, estén distribuidas a lo largo de todo nuestro país y a lo largo de toda la población, en niños y niñas de Arica a Magallanes, en distintos niveles sociales. Esto no es solamente un voluntarismo de justicia histórica, que también lo es, sino que es una necesidad. La pandemia fue una gran demostración de eso. Tuvimos que entender qué era un anticuerpo, una variante, para poder salir a la calle, colocarnos una mascarilla y tomar decisiones muy cotidianas”.

**-Como mujer de ciencias, ¿se ha sentido alguna vez discriminada o ha sido testigo de casos de discriminación?**

“Esto va a ser como una mirada por el retrovisor, porque cuando estudié, no fui consciente de esto. Cuando fue la revolución feminista en las universidades en 2018, a mí me emocionó muchísimo y

me sentí también muy interpelada de no haber sido capaz de haberlo visibilizado. Era una cultura diferente, para nosotros no era un tema y logré hacerlo consciente ya fuera de la universidad”.

**-La brecha salarial es una realidad en todos los ámbitos laborales. Y, en Ciencia, las mujeres con grado de doctor, por ejemplo, reciben remuneraciones un 20% menor que sus pares varones.**

“Eso es terrible, es el gran cuello de botella. En todos los ámbitos, y en el mundo, cuando uno habla de estos temas cae en la recarga de la maternidad y en la brecha salarial, que al final son los problemas más profundos. Y, por eso, lo primero que hicimos fue medir eso, para tener un reporte de realidad y detectar cuáles son las medidas para abordarlo, porque lo primero es transparentar la información. Nosotros lo estamos haciendo desde el Ministerio con estos datos, publicando estas estadísticas que son dolorosas, pero ahí están”.

**-¿Faltan mujeres en cargos de jefatura?**

“Por supuesto que sí. Y, de hecho, nosotros nos juntamos con las cinco rectoras mujeres de distintas universidades de nuestro país en un programa de Liderazgo, con apoyo del BID. Esto es una suerte de acelerador, porque no podemos seguir esperando tanto tiempo y que la foto de los rectores siga siendo la misma. Y así es como hicimos este programa con 70 mujeres de todo Chile, en el que se generaron herramientas de política, de gestión, de reconocimiento de liderazgos y creación de redes entre ellas. El impacto fue precioso, transformador, y puedo hacer una predicción: así como nos ha costado tantos años tener estas cinco mujeres rectoras, en poco tiempo vamos a duplicar ese número”.

**-¿Qué se pierde Chile cuando deja fuera a las mujeres?**

“Se pierde toda esa diversidad, se pierde riqueza, se pierde visión y se pierde impacto en las políticas públicas y en el conocimiento que generamos. ¿Cómo vas a construir un programa de investigación científica o de apoyo social, si no comprendes también que existen distintas dimensiones de la vida? Necesitamos

ópticas distintas. Y para graficar esto hay un caso que me gusta mucho. Eloísa Díaz, la primera médico en Chile, fue la primera que cuando obtuvo su cargo empezó a dedicarse a cosas que sus compañeros varones, durante décadas, habían considerado que no eran cosas dignas de ser estudiadas por la medicina, como por ejemplo el desayuno escolar obligatorio, la vacunación escolar, temas fundamentales de salud pública. Entonces, el traer ópticas diferentes, nutre increíblemente algo que en ese minuto para ellos no era algo relevante y que es fundamental”.

### -¿Y cuál debería ser el rol de los hombres frente a la igualdad de género?

“Este es un fenómeno sociocultural que es transversal. Esto no puede tratarse de hombres versus mujeres, tiene que transformarse en una situación en la cual todos comprendamos que para transformar nuestra realidad es fundamental la incorporación de toda la sociedad. Dicho eso, creo que el trabajo

con las masculinidades es absolutamente fundamental en todos estos procesos. Comprender desde dónde se para, no sólo lo femenino, sino que también lo masculino, que también está sometido a una norma de género, porque si un hombre se queda cuidando al niño, igual van a encontrar que es un mal profesional. Entonces, si decidimos transformar una realidad, tenemos que transformarla completa, y poder mirarnos de manera conjunta para construir algo diferente”.

### -¿Es feminista?

“Por supuesto que soy feminista. Hay muchos feminismos, pero para mí el feminismo tiene que ver con una responsabilidad de cómo miramos y construimos el futuro. No tiene que ver con una confrontación entre grupos, sino en cómo desafiamos el momento que estamos viviendo para construir un mejor futuro”.



“Cuando uno ocupa cargos que están muy masculinizados, el tener redes es fundamental; el estar sola es muy duro, muy difícil. A las mujeres en cargos muy masculinizados a veces no les queda otra alternativa que construir su liderazgo desde lo defensivo, pero cuando tiene redes, puede construir un liderazgo que es mucho más acorde a quién es y eso le da riqueza no sólo al liderazgo sino que al sistema. Entonces, hay algo muy positivo en el loop de esas redes”, sostiene frente a la importancia de los vínculos entre las mujeres en la academia y las que integran la Red de Mujeres Líderes en el Estado del Servicio Civil.

# Ley N°21.356: La paridad llega a los directorios de las empresas públicas

De 178 cargos de directores en 32 compañías estatales, 64 son ocupados por mujeres, es decir, solo un 36%. Así lo revela un estudio de la Mesa de Mujeres en Empresas Públicas, iniciativa impulsada por el Sistema de Empresas Públicas (SEP) y la Empresa de Ferrocarriles del Estado (EFE).

Esta cifra, si bien es muy superior a la existente en los directorios de empresas privadas, que llega a un 10,1%, según el Informe de Género de la Comisión de Mercado Financiero, sin duda, deja un importante espacio de crecimiento para que exista una mayor representación femenina en estas instancias.

En esta línea, en julio pasado, y luego de varios años de debate en el Congreso, se publicó la Ley N°21.356 que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado.

La iniciativa introduce cuotas de género, de manera que ningún sexo supere el 60% de la composición de los directorios de las siguientes empresas:

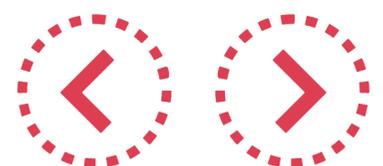


a) Empresas públicas creadas por ley, cuyos directores son designados por acuerdo del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción o de alguno de aquellos Comités creados por el Consejo y a los que se le delegue expresamente esta función.

b) Sociedades en que el Estado tenga una participación superior al 50% del capital a través de la Corporación de Fomento de la Producción, y cuyos directores son designados por esta última a través del Comité Sistema de Empresas Públicas SEP, al que el Consejo de la Corporación delega expresamente esa función.

Dispone, además, que, en los casos en que los directorios estén compuestos por 3 integrantes, las personas del mismo género no podrán exceder de 2.

La norma apunta a disminuir la desigualdad de género y promover el talento femenino al interior de las organizaciones, constituyendo un importante avance en el camino para construir una sociedad sin discriminaciones y con paridad en todos los ámbitos.





# Jennifer Soto,

directora de empresas: “En Chile hay muchas mujeres preparadas para ocupar cargos directivos”

Tras dejar voluntariamente la comodidad y seguridad de un muy buen trabajo, la ingeniera comercial Jennifer Soto se atrevió a hacer todo lo que no había tenido tiempo de hacer durante su vida laboral. “Empecé a buscar redes, a hacer conexiones, me fui a estudiar al extranjero a un programa de Women on Board, en Harvard Business School, y empecé a hablar con los headhunter, sin buscar trabajo en particular, sino para contarles en lo que estaba y lo que quería hacer, que era ser directora de empresa”.

Y logró su objetivo. Desde 2018 integra los directorios de la empresa portuaria Talcahuano San Vicente, de la inmobiliaria y constructora Paz Corp, de la Compañía de Seguros Confuturo y de la Fundación Camino. “Cuando salí de la zona de confort fue cuando más crecí. Me dije: ‘Por qué yo no’ y empecé a buscar mi camino y me ha ido funcionando y estoy realmente feliz”, señala.

Jennifer es ingeniero comercial de la Universidad de Chile, magíster en Finanzas, experta en manejo institucional de Inversiones Financieras y docente de Master en Finanzas en dos universidades.

## -¿Qué opina de la Ley de Cuotas en directorios de empresas públicas recientemente promulgada?

“Dado todos los obstáculos estructurales que tenemos, no solamente en Chile sino que en el mundo, es necesario poner estas cuotas o incentivos positivos, empujar un poco, sino esto no va a ocurrir. Nosotros sabemos que hay miles de trabas para que las mujeres ocupemos espacios de liderazgo. Primero, tenemos que hacernos cargo de la casa, porque independientemente de que tengamos un marido o una pareja que nos acompañe, la mayoría de las veces no es equitativo y, al final, uno se lleva la mayor parte del peso. Entonces, tenemos que tratar de compatibilizar trabajo y familia, y eso no es fácil”.

“En nuestra vida profesional somos consideradas ‘talento’ en la época reproductiva de la mujer, en el momento en que estamos formando familia y eso es un tanto desafortunado, porque justo ahí sales del loop de la empresa, porque tuviste hijos, tuviste prenatal, postnatal, porque pides permiso para llevar a los niños al médico, etc. Y otra cosa más, culturalmente los roles importantes suelen requerir viajes y a la mujer le cuesta mucho más, porque tiene que

dejar a los hijos. Hay tantas cosas que nos obstaculizan para seguir creciendo, que nos llevan a experimentar el piso pegajoso, el techo de cristal y todas esas formas de expresar los impedimentos que tenemos las mujeres. Por eso necesitamos una discriminación positiva para poder llevar a las mujeres hacia arriba”.

## -¿Y qué efectos no deseados podría tener la fijación de cuotas?

“Este tipo de iniciativas pueden generar conflictividad porque más de alguien puede creer que las mujeres están ahí por la cuota. Por lo tanto, esto tampoco puede ser interpretado como que sólo por el hecho de ser mujer tengo derecho de estar ahí. Y el mensaje acá es que, si ves a una mujer en un directorio, es porque tiene la experiencia y el talento necesario para estar ahí”.

## -¿Por qué es importante que las mujeres estén en los directorios de las empresas?

“Porque aportan miradas diversas, lo que permite tomar mejores decisiones. Y creo que uno de los mayores efectos que esto produce es la sinergia. Es más probable que mujeres en los directorios puedan

identificar esos sesgos inconscientes que tenemos en las organizaciones, porque uno ya vivió la experiencia. Es distinto cuando uno mira desde arriba, que cuando uno mira desde abajo. Por ejemplo, a mí me costaba mucho ver estos sesgos cuando yo estaba más abajo, pensaba que era 'parte de' y que no era posible que yo lograra ciertas cosas. No me daba cuenta. Pero, hay mujeres más arriba, que tienen esa sensibilidad distinta de poder darse cuenta de que en la organización hay que evitar esos sesgos, de tener esa mirada crítica y decir: 'Ojo acá, ¿por qué está pasando esto?, ¿qué pasa?, ¿por qué las mujeres están llegando hasta aquí?'. Y si esta sinergia funciona, capaz que, en un futuro no muy lejano, no sea necesario tener esas cuotas".

### -¿Y qué está pasando a su juicio?

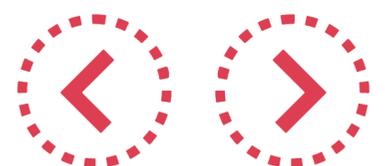
"En Chile hay muchas mujeres preparadas para ocupar cargos directivos. Me he encontrado con muchas que no han tenido la oportunidad necesaria o la autoconfianza para llegar arriba. De la

universidad se gradúan más mujeres que hombres; en general, tienen mejores promedios y, en el colegio y en la universidad, hay muchas mujeres que 'la llevan'. En los primeros trabajos también las mujeres se destacan, pero después viene la dificultad, cuando llega nuestra época reproductiva y empieza el problema que nos traba, y eso hay que tratar de equilibrarlo de alguna manera".

"La capacidad intelectual y la inteligencia es democrática, está en todos lados. Por eso, mi consejo es que las mujeres salgan de su metro cuadrado y muestren sus intereses. Las mujeres pecamos de creer que, si yo hago mi trabajo bien, me van a ver y me van a premiar, y eso no está bien. Debemos manifestar nuestras intenciones, mostrar que estamos interesadas en seguir subiendo, ir donde los headhunter, pedir feedback, hacer conexiones y así, cuando una empresa ande buscando a alguien, te van a encontrar. Tenemos que creer en nosotras, somos capaces y tenemos que buscar y pedir las oportunidades".



"Las mujeres pecamos de creer que, si yo hago mi trabajo bien, me van a ver y me van a premiar, y eso no está bien. Debemos manifestar nuestras intenciones".





## Logros históricos de la **Red de Mujeres Líderes en el Estado 2019-2021**

La Red Mujeres Líderes en el Estado, programa que impulsa el Servicio Civil, para propiciar la igualdad de oportunidades en el sector público y promover el liderazgo de las mujeres y su participación en cargos de dirección y responsabilidad, ha generado una serie de actividades, que han permitido a las participantes compartir experiencias, vincularse con otras mujeres, desarrollar nuevas capacidades, fortalecer su desarrollo personal y profesional, e incentivar su participación en cargos de mayor responsabilidad y dirección. Los resultados son los siguientes:

- **750 sesiones individuales de mentoría**  
Diseño de ruta de trabajo para fortalecer las competencias y liderazgo de las guiadas, en función de sus propias capacidades y expectativas de desarrollo profesional.
- **7 Talleres temáticos**  
Diseño estratégico de carrera, liderazgo, Networking y desarrollo de marca personal.
- **13 Jornadas y encuentros colaborativos**  
Generación de redes y liderazgo para tiempos de incertidumbre, con la participación de mentoras y participantes de versiones anteriores.
- **Encuentro masivo de la Red 2021**  
Dirigido a las guiadas de todas las versiones, sobre Comunicación Efectiva.
- **3 actividades de formación de mentoras**  
Entrega de competencias a mentoras que acompañaron a las guiadas de la versión 2021 del programa.
- **IV Encuentro de Innovadores Públicos 2021**  
Servicio Civil desarrolla taller sobre liderazgo y desarrollo profesional de las mujeres en el Estado.

### Resultados **Consulta Red de Mujeres 2021**

20%

han ocupado nuevos puestos de trabajo o funciones con mayor responsabilidad.

21%

asumieron nuevas responsabilidades en sus mismos cargos.

53%

dice estar preparada para nuevos desafíos.

97%

indica que ha adquirido más herramientas personales y/o profesionales.

77%

considera importante o muy importante generar redes para acceder a posiciones de liderazgo.

+80%

valora como bueno o muy bueno su desarrollo en ámbitos de Empoderamiento y Liderazgo.

+70%

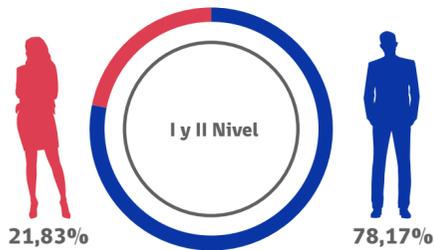
sitúa en los rangos superiores su facilidad para establecer contacto (networking).

# Participación de la **mujer** en el **servicio público**

La presencia de las mujeres en el Estado ha sido históricamente alta. Representa más del 60% de la dotación del gobierno central, según cifras de la Dipres, aún cuando su participación en cargos de Alta Dirección Pública alcanza sólo al 30%.

## Postulación de mujeres en cargos ADP

Fuente: Servicio Civil



## Mujeres nombradas en cargos ADP

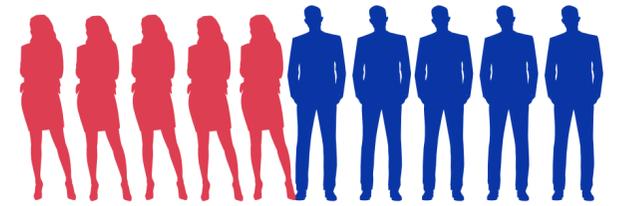
Fuente: Servicio Civil



## Tasa de efectividad ADP I nivel

# 45,75%

Fuente: Servicio Civil



Del total de nóminas ADP de I nivel que incluyen candidatas, en el 45,75% de los casos éstas son nombradas en el cargo.

## Escuela de **Liderazgo Femenino** en el **SERNAC**



Directora del Servicio Civil, Solange Garreaud, participa en ceremonia de graduación de la primera Escuela de Liderazgo Femenino del SERNAC.

Inspirado por el trabajo del Servicio Civil, con la Red de Mujeres Líderes del Estado, el Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC), puso en marcha una Escuela de Liderazgo Femenino para 15 de sus funcionarias.

“En el marco de la agenda de género del Servicio, vimos la necesidad de que las mismas mujeres sean agentes de cambio y, para ello, necesitábamos entregarles herramientas de liderazgo. Por eso, nació la primera Escuela de Liderazgo Femenino del SERNAC”, explica la principal impulsora del proyecto y jefa de gabinete de la institución, Carolina Durán.

Las participantes fueron capacitadas en autoconocimiento, en herramientas de comunicación, diseño de marca personal y comunicación asertiva, para aplicarlas en sus funciones. Asimismo, asistieron a charlas, conversatorios, análisis de lecturas sugeridas y talleres teóricos y prácticos, realizados por profesionales externos e internos, todo en formato on line, lo que permitió la participación de mujeres de regiones.

Se sumaron al plan de trabajo, instancias de reflexión denominadas “Espacio Mujer”, en las cuales una invitada exponía sobre su camino al liderazgo, generando conversación y reflexión entre las participantes.

Carolina Durán precisa que la iniciativa - en cuyo lanzamiento participó la ministra de la Mujer y Equidad de Género, Mónica Zalaquett - estuvo dirigida a mujeres que no tenían cargos de jefatura, pero sí la motivación de ocupar espacios en la institución.

Además de la jefa de gabinete, el equipo de trabajo de esta primera escuela estuvo compuesto por el Área de Comunicaciones Estratégicas y Relacionamento Institucional y el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quienes actualmente analizan los resultados para realizar las mejoras correspondientes, con miras a una segunda versión el próximo año.



Gabriela Alegría, de INAPI, cuenta su experiencia en la Red de Mujeres Líderes:

## “Tenemos que romper mitos y la red nos da una excelente oportunidad para trabajar en ello”

Cuando la abogada Gabriela Alegría Troncoso compitió con otros 150 postulantes por un cargo de Alta Dirección Pública, sabía muy bien cuáles eran las competencias técnicas que requería el puesto. No obstante, tenía también muchas interrogantes acerca de cómo ejercer un liderazgo femenino.

“La Red de Mujeres Líderes fue fundamental para resolver esas inquietudes y superar algunos temores, porque pude compartir experiencias con otras personas que habían asumido desafíos similares al que yo me estaba enfrentando”, afirma la subdirectora de Marcas, Indicaciones Geográficas y Denominaciones de Origen del Instituto Nacional de Propiedad Industrial, INAPI.

Abogada de la Universidad Central, especialista en Propiedad Intelectual de la Universidad de Castilla y diplomada en Libre Competencia de la PUC, Gabriela Alegría participó en la versión 2020 de la Red de Mujeres Líderes del Estado, que impulsa el Servicio Civil, luego de trabajar durante 12 años en el sector público.

### –¿Cuál ha sido su experiencia en el sector público?

“Llegué a trabajar al sector público hace 12 años, precisamente en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI), la misma repartición en la cual trabajo hoy, y donde asumí el cargo de Subdirectora de Marcas en julio de este año. Mi experiencia en el sector público ha sido muy gratificante. Acá se evidencia que tus decisiones tienen mucho impacto en otras personas, tienes la posibilidad de proponer y llevar a cabo políticas que impactan directamente en la ciudadanía y contribuyen al bienestar social y eso te llena de orgullo y le da un sentido tremendamente profundo al trabajo del día a día”.

### –¿Cómo llega a formar parte de la Red de Mujeres Líderes?

“Recibimos una invitación del Servicio Civil y en INAPI se realizó un concurso interno para designar a una funcionaria para el programa. Me atrajo el nombre de la Red, ya que las mujeres estamos desempeñando un importante rol en los servicios públicos. En nuestra institución, la directora nacional y tres de las cuatro subdirecciones son lideradas por mujeres”.

### –¿Qué consejo le daría a aquellas mujeres que tienen la inquietud y ganas de aportar al Estado desde algún cargo de liderazgo?

“Mi consejo es atreverse. He conocido a muchas mujeres con competencias de sobra para asumir nuevos desafíos, pero nos cuesta, por diferentes motivos. El equilibrio entre la familia y el trabajo, por ejemplo, es un gran tema para las mujeres. Nadie está tan preparado, pero por una cuestión cultural muchas veces se mira con mayor detención cómo lo hace un liderazgo femenino. Tenemos que trabajar para romper ciertos mitos y aprensiones respecto a cómo nos podemos desempeñar, y la Red nos da una excelente oportunidad para trabajar en ello”.



“Fue muy importante el apoyo de la Red de Mujeres. Al postular al cargo de Alta Dirección Pública tenía bastante claridad sobre los objetivos técnicos que debía cumplir la Subdirectora de Marcas, pero al mismo tiempo, tenía muchas interrogantes acerca de cómo ejercer un liderazgo femenino e imprimirle un sello que pudiera aportar a la institución. Conocer de primera fuente las oportunidades y también las dificultades que encuentra una persona que asume el liderazgo de un equipo de trabajo, es una enorme ventaja que te prepara”.

**“Es una experiencia invaluable”.**



*Red*  
*Mujeres Líderes*  
SERVICIO CIVIL

[www.redmujeres.serviciocivil.cl](http://www.redmujeres.serviciocivil.cl)