

8M

DÍA DE LA MUJER

Autonomía económica,
libertad para elegir



Más autonomía, más liderazgo: cómo OMEU impulsa el crecimiento de las mujeres

A través de programas de formación, redes y acompañamiento, la Organización de Mujeres Empresarias, Ejecutivas y Emprendedoras del Uruguay impulsa el liderazgo femenino y la independencia económica. Su presidenta, Florencia Herrera, advierte que aún persisten barreras culturales, institucionales y de acceso a oportunidades

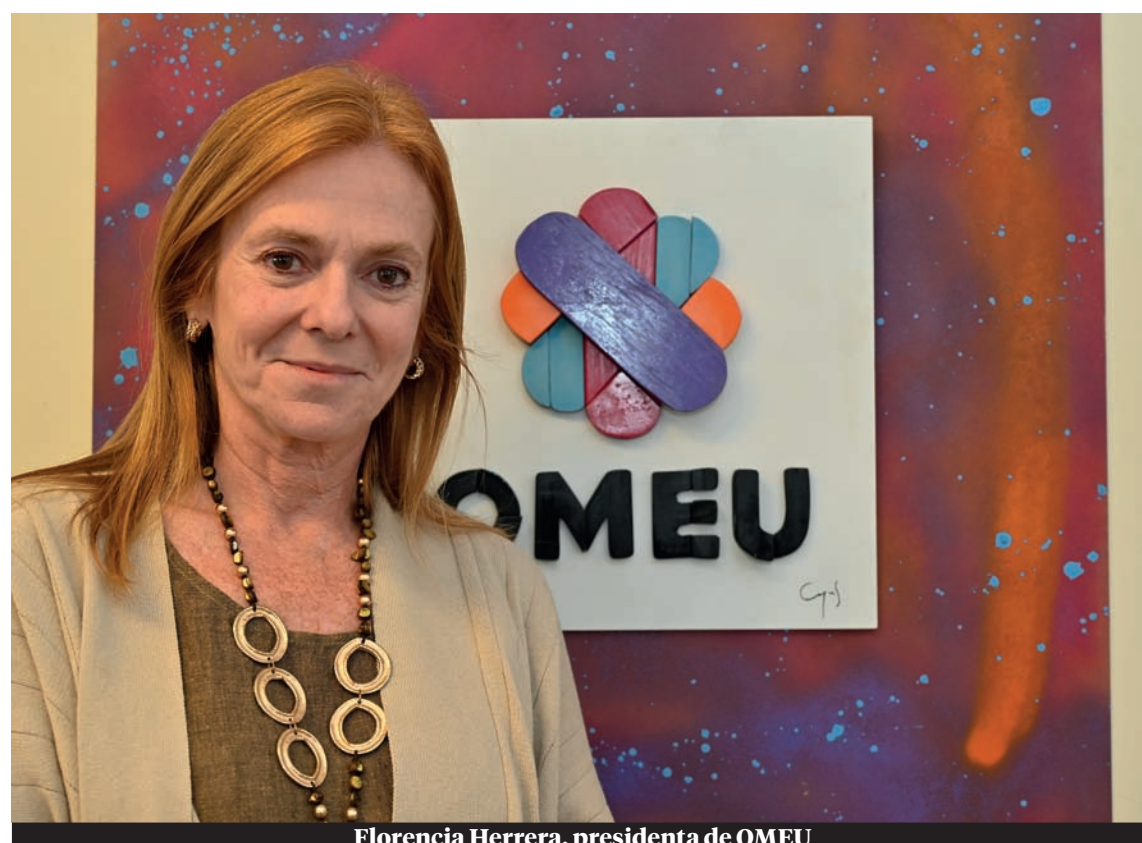
En los últimos años, miles de mujeres en Uruguay han fortalecido sus capacidades para emprender, liderar equipos o desarrollar sus carreras profesionales gracias a los programas de la Organización de Mujeres Empresarias, Ejecutivas y Emprendedoras del Uruguay (OMEU). Solo en este período reciente, cerca de 2.000 mujeres participaron en distintas iniciativas de la organización, que hoy se consolida como uno de los actores más activos en la promoción de la autonomía económica femenina.

Los resultados reflejan avances concretos: el 85% de las emprendedoras que pasaron por el programa Más Emprendedoras afirma haber aumentado su autonomía económica; más del 90% de las participantes de Entre Todas reporta mayor confianza para emprender; y quienes completaron el programa de liderazgo Más Ejecutivas muestran mejoras significativas en habilidades clave como negociación, autoconfianza y toma de decisiones.

Más allá de los indicadores, el impacto también se expresa en la diversidad de mujeres que participan en estos procesos. OMEU se caracteriza por ser una organización transversal que reúne a mujeres de distintos sectores sociales, niveles educativos y trayectorias laborales, con un objetivo común: generar oportunidades para que cada una pueda desarrollar su propio camino económico y profesional.

Ese enfoque se refleja en la estructura de sus programas, que acompañan a las mujeres en distintas etapas de su desarrollo. “Tenemos una escalera de programas”, explica Florencia Herrera, presidenta de OMEU. “Primero está Entre Todas, donde ayudamos a las mujeres a identificarse con la posibilidad de emprender. Después está Más Emprendedoras, cuando ya hay una idea de negocio. Y, por otro lado, Más Ejecutivas, para quienes quieren crecer dentro de una organización”.

El primero de esos escalones es el programa Entre Todas, orienta-



Florencia Herrera, presidenta de OMEU

do a mujeres que buscan explorar la posibilidad de emprender y desarrollar herramientas básicas de gestión.

Entre 2023 y 2024, el programa alcanzó a 252 mujeres en diez ciudades del país, a través de talleres realizados en ocho departamentos, con más de 300 participantes en total. La iniciativa combina formación técnica —en áreas como modelo de negocio, finanzas, marketing digital o formalización— con el desarrollo de habilidades blandas y la construcción de redes de apoyo.

Los resultados reflejan un impacto significativo: el 94% de las participantes afirmó haber adquirido herramientas prácticas para aplicar en sus proyectos, el 95% generó nuevos contactos profesionales y el 85% reportó mayor confianza en sus capacidades empresariales.

“El programa ayuda a las mujeres a verse en la posibilidad de emprender, a imaginarse generando su propio ingreso y gestionándolo. Empiezan a tener contacto con las finanzas, con la

organización del negocio y con la idea de que pueden hacerlo”, explica Herrera.

El siguiente paso en ese proceso es Más Emprendedoras, un programa dirigido a mujeres que ya cuentan con una idea de negocio o un emprendimiento en desarrollo y buscan consolidarlo. A través de capacitación, mentoría y redes de apoyo, la iniciativa acompaña el proceso de transformación de una idea en un proyecto económicamente sostenible.

Los resultados muestran avances importantes en términos de autonomía económica y profesionalización. El 85% de las emprendedoras declaró haberse sentido más autónoma económicamente tras participar en el programa, mientras que el 72% reportó un aumento de sus ingresos. Además, el 71% de las participantes se encuentra en proceso de formalizar su emprendimiento o ya lo ha hecho.

El tercer eje de la estrategia de OMEU está dirigida al ámbito corporativo. El programa Más Ejecutivas busca fortalecer el li-

derazgo de mujeres profesionales que se desempeñan dentro de organizaciones y aspiran a avanzar en sus carreras.

Entre 2023 y 2024 participaron 131 ejecutivas de distintos sectores, en su mayoría con formación académica sólida y posiciones de gerencia media. El programa se enfoca en habilidades clave para el liderazgo, como la negociación, la gestión de redes profesionales y el desarrollo de la marca personal.

Uno de los principales cambios se observa en la autopercepción de liderazgo. La proporción de participantes que se sentían completamente preparadas para liderar equipos aumentó más de un 70% tras completar el programa. Además, el 62% afirmó haber superado el llamado “síndrome de la impostora”, un fenómeno frecuente entre mujeres en posiciones de liderazgo que las lleva a dudar de sus propios logros.

“Muchas llegan con dificultad para sentirse líderes, aunque ya dirigen equipos o tienen responsabilidades importantes. Durante el programa trabajan

habilidades como negociar o tener conversaciones difíciles, y salen convencidas de que pueden hacerlo”, explica Herrera.

El impacto también se extiende al entorno laboral. El 88% de las participantes afirma que, tras el programa, promueve activamente a otras mujeres para roles de liderazgo, generando un efecto multiplicador que contribuye a abrir nuevos espacios de participación.

Sin embargo, el camino hacia la equidad económica aún enfrenta múltiples obstáculos. Herrera identifica tres grandes tipos de barreras que siguen condicionando el desarrollo de las mujeres: culturales, institucionales y de acceso a oportunidades.

“Tenemos barreras vinculadas a las propias mujeres, a la dificultad de sentirse empoderadas o de animarse a emprender. También están las barreras vinculadas a tributación y al acceso al financiamiento. Y finalmente las oportunidades laborales, porque todavía hay áreas donde no se visualiza a la mujer como posible trabajadora”, señala.

A esto se suma la persistente desigualdad en las tareas de cuidado, que sigue condicionando

“El programa ayuda a las mujeres a verse en la posibilidad de emprender, a imaginarse generando su propio ingreso y gestionándolo”

la participación femenina en el mercado laboral. “Cuando hablamos de cuidados no hablamos solo de niños, también de adultos mayores. ¿Quién cuida cuando hay que salir a trabajar? Ese sigue siendo uno de los grandes desafíos”, afirma.

En un contexto global marcado por transformaciones tecnológicas y cambios en el mercado laboral, Herrera considera que la equidad de género debe mantenerse como una prioridad. “Cuando uno escucha algunos discursos puede pensar que la equidad va a perder relevancia, pero yo tengo confianza en la humanidad y creo que las propias mujeres no vamos a permitir que eso ocurra”, sostiene.

A su entender, la participación femenina en los espacios de decisión no es solo una cuestión de justicia social, sino también de desarrollo económico. “Somos más de la mitad de la población, por lo tanto, nuestra mirada y nuestras decisiones tienen un peso importante. La presencia de mujeres en el liderazgo agrega valor en la toma de decisiones, a nivel país, y también en los negocios”, concluye. ●

EO | Brand Studio para Itaú Uruguay

Equidad que se traduce en resultados: el camino de Itaú hacia una cultura más inclusiva

Con metas claras, políticas internas y alianzas estratégicas, el banco impulsa la igualdad de oportunidades dentro y fuera de la organización



Florencia Lecueder, directora de Transformación



Laura Giachero, gerenta de Área de Personas y Diversidad

En los últimos años, Itaú Uruguay consolidó avances concretos en materia de equidad de género que reflejan un cambio cultural sostenido dentro de la organización. La participación de mujeres en puestos de liderazgo alcanzó el 43% al cierre de 2025, un hito que se suma a otros reconocimientos recientes, como el segundo puesto en el ranking de empresas para mujeres de Great Place to Work entre organizaciones de más de 301 colaboradores.

Estos resultados forman parte de una estrategia integral que entiende la equidad como un factor clave para la innovación, la sostenibilidad y la calidad de las decisiones empresariales. En ese marco, la diversidad, además de ser un valor de la cultura, se incorporó como uno de los tres pilares de la nueva estrategia ESG regional del banco, bajo el eje “Diversidad y Desarrollo”.

“En Itaú Uruguay estamos comprometidos con promover la igualdad de género y ofrecer oportunidades para todas las personas. Creemos que la equidad no es solo un principio ético, sino también un motor clave de innovación y sostenibilidad”, señala Laura Giachero, gerenta de Área de Personas y Diversidad.

El trabajo del banco también

se alinea con estándares internacionales. Itaú es adherente a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) impulsados por ONU Mujeres y realiza desde 2017 una autoevaluación anual sobre estos principios, en la que halagó mejorar su puntuación en un 33%.

A nivel organizacional, la institución cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión y con una “Declaración interna de Equidad de Género”, un documento cocreado con los equipos que establece diez acuerdos de prácticas orientadas a prevenir sesgos y reducir brechas en procesos como selección, promoción y compensación.

“La declaración surge del trabajo conjunto con nuestros equipos y busca cerrar brechas en procesos clave de la organización. Es una herramienta que refleja el compromiso colectivo con construir un entorno más justo”, explica Giachero.

La diversidad también se refleja en la dinámica de trabajo cotidiana. En Itaú, los equipos se estructuran desde una lógica colaborativa en la que mujeres y hombres participan en igualdad de condiciones en la definición de estrategias, el diseño de proyectos y la toma de decisiones.

“El trabajo se construye desde equipos diversos, donde todas

las voces puedan ser escuchadas y donde la pluralidad de perspectivas contribuya a mejores soluciones para nuestros clientes y para la sociedad”, agrega.

El banco impulsa además distintas iniciativas para fortalecer el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización. Entre ellas se destacan programas de liderazgo femenino, mentorías internas, capacitaciones en diversidad, equidad

“Las redes entre emprendedoras son un motor de crecimiento tan relevante como la formación técnica”

e inclusión y la Red de Mujeres Líderes de Itaú.

A estas acciones se suman políticas de flexibilidad laboral y corresponsabilidad parental. En 2024 la institución incorporó nuevos beneficios vinculados a la maternidad y paternidad, que incluyen extensión de licencias, acompañamiento psicológico y financiamiento para tratamientos de fertilidad entre otros. Además, se lanzó una Guía de

Maternidad y Paternidad para acompañar estos procesos dentro del ámbito laboral.

“Brindar flexibilidad, comprensión y apoyo emocional no solo beneficia a madres y padres, sino que también fortalece la cultura organizacional y permite construir un entorno laboral más inclusivo y empático”, sostiene Giachero.

Alianza para fortalecer el emprendimiento femenino

El compromiso de Itaú con la equidad también se extiende más allá de la interna del banco. En ese sentido, la alianza con la Organización de Mujeres Empresarias del Uruguay (OMEU) se consolidó en el último año como una plataforma para impulsar el crecimiento de emprendimientos liderados por mujeres.

“Durante el último año profundizamos nuestro compromiso con el fortalecimiento del emprendimiento femenino en Uruguay, impulsando iniciativas diseñadas para potenciar el desarrollo y la sostenibilidad de los proyectos liderados por mujeres”, destaca Florencia Lecueder, directora de Transformación de Itaú.

El trabajo conjunto se estructuró en tres ejes: capacitación, mentorías personalizadas y generación de redes. A través de

talleres y encuentros se abordaron temas clave para la gestión empresarial, como finanzas para emprendedoras, planificación comercial, marketing digital y desarrollo de modelos de negocio.

A estas instancias se sumó un programa de mentorías en el que ejecutivas y especialistas del banco acompañaron a emprendedoras en distintas etapas de sus proyectos.

“Este esquema permitió trabajar en desafíos concretos como estrategia, organización financiera, acceso a crédito y toma de decisiones”, explica Lecueder.

Además, Itaú y OMEU impulsaron espacios de networking que reunieron a emprendedoras con referentes del sector privado y actores del ecosistema de innovación.

“Las redes entre emprendedoras son un motor de crecimiento tan relevante como la formación técnica. Estos espacios permiten generar alianzas, compartir experiencias y abrir nuevas oportunidades”, agrega.

De cara al futuro, la alianza busca profundizar su impacto mediante programas con mayor continuidad y un alcance territorial más amplio, con el objetivo de seguir fortaleciendo un ecosistema empresarial donde cada vez más mujeres puedan hacer crecer y escalar sus proyectos. ●

EO | Brand Studio para Deloitte

“Ser auténtico tiene un valor enorme”: cuando la cultura impulsa el liderazgo femenino

Con casi dos décadas en Deloitte, la trayectoria de Cecilia Valverde en la empresa refleja cómo la cultura de igualdad, confianza y flexibilidad impulsa el desarrollo del liderazgo femenino



Cecilia Valverde, socia de Tax and Legal en Deloitte

En casi dos décadas de trayectoria en Deloitte, la carrera de Cecilia Valverde no solo da cuenta de un crecimiento profesional sostenido, sino que también refleja, en la práctica, cómo una cultura organizacional basada en la confianza, la flexibilidad y la equidad puede potenciar el talento sin distinciones de género. En el marco del Día Internacional de la Mujer, su historia se convierte en ejemplo y testimonio.

Valverde ingresó a la firma en el área de Tax y durante 19 años desarrolló allí su camino técnico y humano. En junio de 2025 asumió como socia y tomó un nuevo desafío: liderar la práctica de Outsourcing dentro de Tax & Legal. El movimiento no fue casual ni improvisado; fue la consecuencia natural de una forma de entender el trabajo. “Lo que marcó mi desarrollo profesional en la Firma fueron mis ganas de aprender, de enseñar y de hacer las cosas cada vez mejor”, resume. Y agrega una definición que atraviesa toda su trayectoria: “Lo que uno hace con ganas, tie-

ne un condimento especial y se percibe diferente: es auténtico”.

Su crecimiento estuvo profundamente ligado al intercambio cotidiano. “De cada persona con la que trabajé tomé algo: lo que admiro y quiero incorporar, y también lo que prefiero evitar. Siento que soy un pedacito de todas esas experiencias”, reflexiona. Esa mirada, lejos de anclarse en un recorrido lineal, habla de adaptación constante y de la construcción de un liderazgo que se nutre de otros.

Cuando surgió la propuesta de liderar Outsourcing, Valverde la entendió como una oportunidad de seguir aprendiendo, pero también de acompañar a un equipo nuevo. “Acepté porque está completamente alineado con mi impulso por seguir desarrollándome, pero también con mi motivación por enseñar y acompañar”, explica. El desafío implicaba asumir nuevas responsabilidades, ampliar la mirada estratégica y consolidar un equipo diverso. “Me recibieron de manera excepcional, y estoy enormemente agradecida”, des-

taca, subrayando la importancia de los vínculos en los procesos de cambio.

En el tránsito hacia posiciones de liderazgo, reconoce que uno de los mayores retos es sostener la cercanía. “A medida que uno avanza en la carrera, surgen distancias involuntarias que hay que trabajar activamente para acortar”, señala. Por eso, cuando delega, procura no hacerlos solo en cascada, sino también de forma directa con perfiles más junior o incluso con estudiantes recién ingresados. Esa decisión no es menor: habla de un liderazgo horizontal que busca construir confianza desde el inicio.

Si tuviera que señalar una fortaleza, no duda: su vocación docente. “Me apasiona enseñar, pero aún más me importa que la gente entienda lo que hace”, afirma. Para Valverde, comprender el sentido del trabajo habilita el análisis crítico, la autonomía y la motivación. “Un equipo que entiende su tarea la ejecuta mejor, pero además se siente valorado y protagonista”. En esa frase se condensa una filosofía de gestión

que apuesta al desarrollo integral de las personas.

Su experiencia personal dentro de la firma es también un indicador de cómo se viven las políticas de diversidad e inclusión. Madre desde hace 12 años, asegura que nunca sintió que su condición de mujer o de madre implicara menos oportunidades. “Siempre se confió en mí, se me escuchó y se me ofrecieron oportunidades para seguir creciendo”, afirma. Para ella, la flexibilidad ha sido un factor determinante: “Gracias a esa flexibilidad y a la confianza que siempre recibí, pude desarrollarme como profesional sin dejar de ser una madre muy presente”.

En este punto, la cultura organizacional adquiere un rol central. La paridad de género es un objetivo cuidado de manera activa en Deloitte, procurando mantenerla cuando está en niveles adecuados y promoverla cuando corresponde. A ello se suman políticas concretas, como la licencia adicional de 45 días para maternidad o paternidad, pensada desde un enfoque igualitario. No se trata solo de ausentismo,

sino de generar condiciones reales para que hombres y mujeres puedan compartir responsabilidades y disfrutar de la llegada de un hijo con mayor equilibrio.

Para Valverde, las empresas pueden avanzar mucho si priorizan el trabajo por resultados en lugar del cumplimiento rígido de horarios. “La flexibilidad y la confianza generan ambientes laborales win-win: las personas trabajan mejor y las organizaciones obtienen mejores resultados”, explica. El liderazgo inclusivo, en su visión, no es una declaración, sino una práctica diaria basada en la coherencia.

Mirando hacia adelante, identifica tres pilares para quienes aspiran a liderar en entornos complejos: cercanía, confianza y trabajo en equipo genuino. “El compromiso no se exige, se cultiva día a día”, resume. Crear un entorno donde todos se sientan parte y responsables del resultado es, a su entender, la clave para sostener equipos sólidos en contextos cambiantes.

A las mujeres que inician su carrera o buscan consolidar su camino hacia posiciones de liderazgo, les deja un mensaje directo: “Que no se achiquen”. Y profundiza: “Ser mujer, tener hijos o llevar adelante un hogar

“Lo que uno hace con ganas, tiene un condimento especial y se percibe diferente: es auténtico”

no debería ser sinónimo de menos oportunidades”. Reconoce que encontrar el lugar adecuado no siempre es sencillo, porque depende en gran medida de la cultura de la empresa y de sus líderes. En su caso, se declara “profundamente agradecida de haber encontrado el lugar y las personas que confiaron en mí y me permitieron crecer”.

Si tuviera que sintetizar los aprendizajes que marcaron su recorrido, elige dos. El primero: “Uno es dueño de su tiempo y elige qué hacer con él”. Priorizar y mantenerse fiel a esas prioridades es, para ella, una forma de ejercer liderazgo también sobre la propia vida. El segundo, íntimamente ligado al primero, es el valor de la autenticidad. “Ser auténtico en el ámbito laboral tiene un valor enorme. La autenticidad se percibe y con el tiempo se convierte en un diferencial que abre puertas”.

En la historia de Cecilia Valverde, la igualdad no aparece como consigna, sino como experiencia concreta. Su trayectoria muestra que cuando la cultura organizacional habilita, confía y acompaña, el talento encuentra espacio para desplegarse. Y que el liderazgo, más que un cargo, es una construcción diaria basada en la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. ●

EO | Brand Studio para PwC

Inclusion First: una estrategia que impulsa el crecimiento en PwC

La firma impulsa la equidad de género, el desarrollo de liderazgo centrado en las personas, y trabaja junto con otras organizaciones para promover entornos laborales más inclusivos, una agenda que Patricia Marques, socia de PwC, considera clave para el futuro de las empresas

Durante mucho tiempo, la diversidad y la inclusión fueron consideradas principalmente como un objetivo social dentro de las organizaciones. Hoy, en cambio, forman parte de la estrategia empresarial de muchas compañías que han comprobado que los equipos diversos no solo reflejan mejor a la sociedad, sino que también toman decisiones más sólidas, innovan con mayor facilidad y generan entornos laborales más saludables.

En ese contexto, el impulso del liderazgo femenino se ha convertido en una de las principales herramientas para construir organizaciones más equilibradas y sostenibles. Para Patricia Marques, socia de PwC Uruguay responsable de Sostenibilidad, Inclusión y Diversidad, promover culturas laborales inclusivas no solo contribuye a reducir brechas



Patricia Marques, socia de PwC Uruguay

“Creemos que los equipos diversos e inclusivos son mucho más que la suma de sus miembros”

históricas, sino que también fortalece la capacidad de las empresas para adaptarse a un entorno cada vez más complejo.

“Creemos que los equipos diversos e inclusivos son mucho más que la suma de sus miembros”, afirma Marques. Desde su perspectiva, cuando las organizaciones generan espacios donde las personas pueden expresar sus ideas, experiencias y miradas con libertad, se crean equipos más creativos, colaborativos y preparados para enfrentar los desafíos del futuro.

En PwC, la estrategia de inclusión y diversidad se construye sobre la base de fomentar una cultura organizacional donde cada persona se sienta parte y pueda desarrollarse plenamente. Para lograrlo, la firma impulsa políticas inclusivas, programas de capacitación y acciones destinadas a garantizar igualdad de oportunidades en todas las etapas de la carrera profesional.

Actualmente, alrededor del 60% del staff de la firma está compuesto por mujeres, una cifra que refleja el crecimiento sostenido de la participación femenina dentro de la organización. En los niveles de liderazgo también se registran avances: el 33% de las socias son mujeres, un indicador que, según explica Marques, ha mejorado de forma significativa en los últimos años.

“El objetivo es seguir fortaleciendo la representación femenina, especialmente en posiciones de toma de decisión”, señala. Para ello, la firma trabaja en iniciativas orientadas a impulsar el desarrollo profesional de las mujeres y a construir ambientes laborales que faciliten la igualdad de oportunidades a lo largo de toda la trayectoria laboral.

Liderazgo del futuro: más humano y colaborativo

La promoción del liderazgo inclusivo es uno de los pilares de esta estrategia. Para Marques, el liderazgo del futuro estará cada vez más asociado a la capacidad de escuchar, comprender las particularidades de cada persona y construir equipos diversos.

“El líder del futuro es un líder humanizado, atento a sus equipos y comprometido con ayudar a cada persona a desarrollarse en el lugar donde mejor pueda hacerlo”, sostiene.

En ese sentido, destaca la importancia de reconocer que

cada individuo posee talentos y habilidades diferentes, y que las organizaciones deben crear las condiciones para que esas capacidades puedan desplegarse. “Para lograr colaboradores felices y los mejores resultados es necesario captar las características únicas de cada persona y acompañarla en su desarrollo”, explica.

A su vez, subraya que muchas de las habilidades necesarias para ejercer un liderazgo inclusivo pueden aprenderse y desarrollarse. Por esa razón, PwC impulsa programas de formación, evaluaciones de competencias y espacios de aprendizaje orientados a fortalecer estas capacidades en todos los niveles de la organización.

En materia de equidad de género, la firma ha desarrollado diversas políticas y programas orientados a generar condiciones laborales más justas e inclusivas.

Desde 2018 PwC Uruguay adhiere a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) impulsados por ONU Mujeres, y ha implementado acciones como capacitaciones sobre sesgos inconscientes, programas de mentoring y coaching entre mujeres, así como políticas de flexibilidad laboral y medidas de apoyo a las responsabilidades de cuidado.

La organización también trabaja en la revisión permanente de sus procesos de selección, evaluación y promoción para asegurar

que estén libres de sesgos y garanticen oportunidades equitativas para todas las personas.

Entre las iniciativas destacadas se encuentra el programa anual de reconocimiento al Liderazgo Inclusivo, que permite a los colaboradores postular a colegas que se destaquen por promover prácticas inclusivas dentro de la firma.

A estas acciones se suman instancias de networking y mentoría que buscan fortalecer los vínculos entre profesionales de distintas áreas y etapas de su carrera. “En organizaciones grandes el mentoring es fundamental para generar confianza, compartir experiencias y ayudar a las personas a proyectar su desarrollo profesional”, afirma Marques.

Otra de las iniciativas que ha tenido un impacto significativo es el “Encuentro entre mujeres PwC: Compartimos aprendizajes, construimos equidad”, una instancia de intercambio entre profesionales de distintas áreas y niveles de experiencia. La actividad, que combina conversaciones en duplas, caminatas y espacios de reflexión, busca generar un ámbito donde compartir aprendizajes, dudas y desafíos entorno al desarrollo profesional.

La práctica fue reconocida por DERES en la categoría Cumplimiento Avanzado y, según Marques, ha contribuido a fortalecer el sentido de comunidad dentro de la organización.

Trabajo en red para impulsar cambios más amplios

Además del trabajo interno, PwC impulsa diversas iniciativas junto a organizaciones sociales y empresariales orientadas a promover la inclusión y el desarrollo de oportunidades para distintos colectivos. Organizan capacitaciones, talleres y actividades para organizaciones como Ceprodih, Gurises Unidos, el Centro Panambí Vera y la Organización de Mujeres Empresarias del Uruguay (OMEU), apoyando programas de capacitación, talleres y espacios de intercambio.

Asimismo, la firma colabora con iniciativas educativas y de inserción laboral impulsadas por organizaciones como DES-EM Junior Achievement, Fundación Forge y Anima, a través de instancias de formación y oportunidades de empleo para jóvenes.

“La construcción de entornos laborales más inclusivos no depende únicamente de las empresas”

PwC también forma parte de la Red de Empresas Inclusivas del Uruguay y promueve activamente la discusión sobre diversidad e inclusión en ámbitos empresariales, incluyendo talleres y espacios de reflexión con clientes.

Para Marques, el avance hacia sociedades más equitativas requiere del compromiso conjunto de distintos actores. “La construcción de entornos laborales más inclusivos no depende únicamente de las empresas, sino también de las políticas públicas, la educación y el compromiso de la sociedad en su conjunto”, afirma.

En ese camino, sostiene que continuar promoviendo culturas organizacionales basadas en el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades no solo contribuye a reducir brechas, sino también a construir organizaciones más innovadoras, sostenibles y preparadas para el futuro. ●

OMEU impulsa la campaña “Marzo es todo el año” para hablar de liderazgo femenino más allá del 8M

La Organización de Mujeres Empresarias del Uruguay lanzó una campaña que busca ampliar la conversación sobre liderazgo, autoconocimiento y toma de decisiones

En el marco del Día Internacional de la Mujer, la Organización de Mujeres Empresarias del Uruguay (OMEU) lanzó la campaña “Marzo es todo el año”, una iniciativa que propone correr el foco de la efeméride del 8 de marzo para instalar una conversación sostenida sobre liderazgo femenino, autonomía y toma de decisiones.

La propuesta busca poner en el centro la idea de que el liderazgo de las mujeres no es un tema que deba abordarse únicamente en fechas simbólicas, sino como un proceso continuo que se construye todos los días.

“En OMEU creemos en procesos sostenidos en el tiempo, en comunidad de apoyo y en decisiones valientes todos los días. ‘Marzo es todo el año’ es un recordatorio de que la conversa-

“Si solo nos acordamos del liderazgo de las mujeres en marzo, no alcanza”

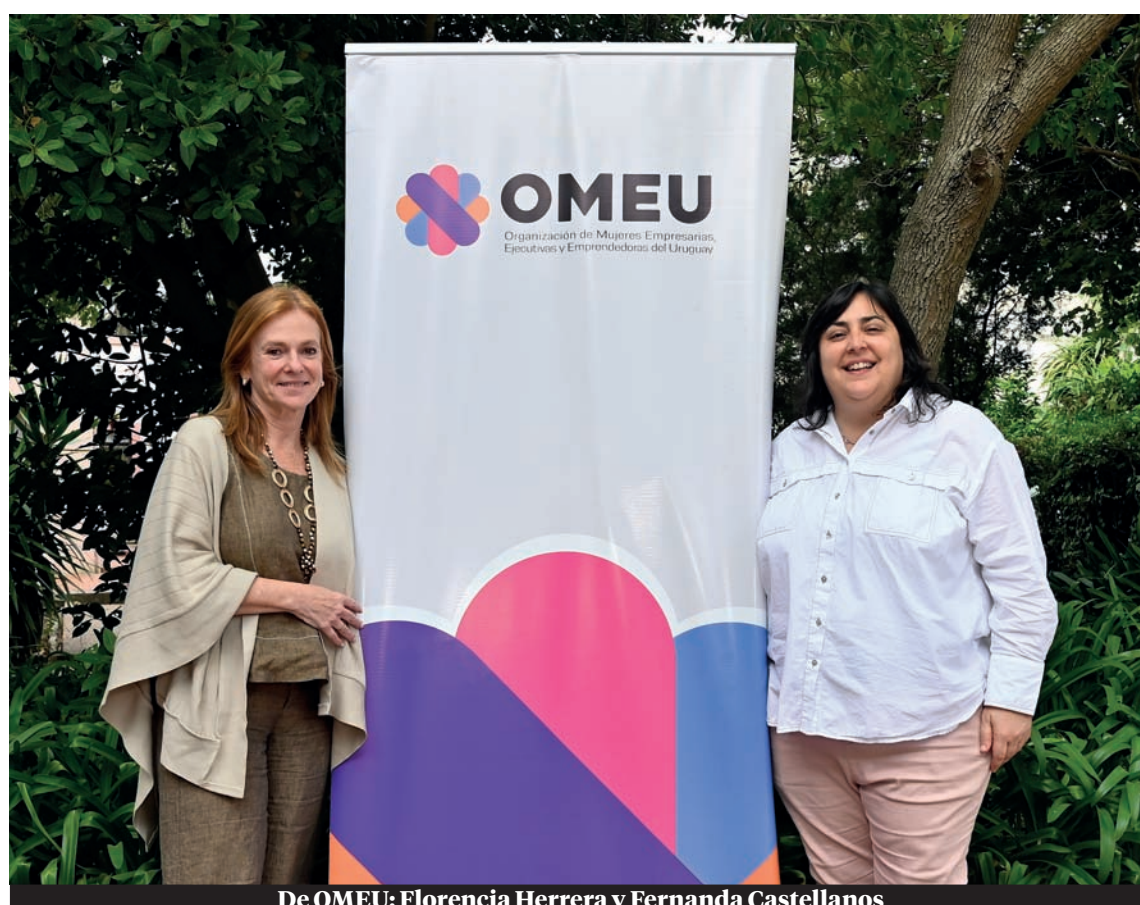
ción sobre liderazgo femenino no puede limitarse a una fecha en el calendario”, afirmó la directora ejecutiva de la organización, Fernanda Castellanos.

La campaña se articula sobre tres conceptos centrales que buscan ampliar la mirada tradicional sobre el liderazgo femenino.

El primero es el autoliderazgo, entendido como la capacidad de cada persona de redefinir su propia historia, tomar decisiones y construir el camino que desea para su vida profesional y personal.

El segundo eje es la diversidad en las formas de liderar, una invitación a cuestionar el estereotipo de la “líder ideal” y visibilizar trayectorias, estilos y experiencias distintas.

Finalmente, la campaña pone el foco en la capacidad de tomar decisiones. Desde OMEU sostienen que cada elección —ya sea



De OMEU: Florencia Herrera y Fernanda Castellanos



en el ámbito empresarial, profesional o personal—constituye un acto de poder y de construcción de libertad.

Durante todo el mes, la organización difundirá contenidos audiovisuales, testimonios y piezas digitales que profundizan en estos ejes y buscan involucrar tanto a personas como a organizaciones en la promoción de un liderazgo femenino sostenido.

Un podcast para ponerle voz a las historias

Uno de los pilares de la campaña es el podcast “¿Quién te creés que sos?”, lanzado por OMEU a comienzos de este año como un espacio de conversación sobre liderazgo, desarrollo profesional y autonomía económica.

El ciclo propone un formato de entrevistas y conversaciones donde mujeres de distintos

ámbitos comparten sus trayectorias personales: los obstáculos que enfrentaron, las dudas que atravesaron y las decisiones que tomaron para liderar sus proyectos o carreras.

“Nos interesan las historias sin maquillaje: el miedo, la culpa, las dudas, las veces que estuvieron a punto de renunciar. Porque ahí es donde se ve el verdadero liderazgo: en la decisión de seguir,

de cambiar, de decir que no, de apostar por una misma”, señaló la presidenta de OMEU, Florencia Herrera.

El podcast es conducido por Carolina García y Fernanda Ariceta y fue grabado en los estudios de Radio Carve, con el apoyo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

A lo largo de su primer ciclo, el programa reunió diversas voces que invitan a reflexionar sobre temas como dinero, poder de decisión y desarrollo profesional de las mujeres. Entre las participantes se encuentran Florencia Iglesias, así como Agustina Barreto y Karina Baraibar, quienes aportan miradas y experiencias que buscan cuestionar límites autoimpuestos y abrir nuevas conversaciones sobre liderazgo.

En total, el primer ciclo del podcast cuenta con cinco episodios y busca ampliar al público general debates que ya forman parte de la comunidad de OMEU.

Desde la organización explican que la campaña y el podcast funcionan como dos piezas de una misma estrategia: generar inspiración a partir de historias personales y, al mismo tiempo, ofrecer herramientas concretas para el desarrollo de las mujeres.

“Nos interesan las historias sin maquillaje: el miedo, la culpa, las dudas, las veces que estuvieron a punto de renunciar”

“¿Quién te creés que sos?” funciona así como el relato vivo que sostiene la campaña: cada episodio presenta a una mujer que, desde su propio contexto, se hizo esa pregunta antes de animarse a liderar su proyecto, su empresa o su vida.

La intención es que quienes escuchen estas historias encuentren no solo inspiración, sino también recursos y redes para desarrollar su propio liderazgo.

Un trabajo que continúa todo el año

Más allá de la campaña de marzo, OMEU continuará impulsando diferentes iniciativas orientadas a fortalecer la autonomía económica y el liderazgo de las mujeres en Uruguay.

Entre ellas se encuentran programas de formación y capacitación para emprendedoras y empresarias, espacios de mentoría y networking, así como acciones para visibilizar el liderazgo femenino en distintos sectores.

“Si solo nos acordamos del liderazgo de las mujeres en marzo, no alcanza. La igualdad real se construye con decisiones, políticas y recursos que se sostienen los doce meses del año”, señaló Herrera. ●