

## LAS EMPRESAS DESARROLLAN DIVERSAS ESTRATEGIAS

# MÁS ALLÁ DE ATRAER, RETENER: el gran desafío de la inclusión femenina

Crear una cultura de trabajo segura y diversa, que se alinee con sus expectativas de vida, son algunos de los caminos para mantener a las mujeres en el sector.

TRINIDAD VALENZUELA V.

“Una mujer no puede entrar a una mina, porque se pone celosa del brillo de las piedras”. Este refrán es una expresión humorística que refleja los muchos y antiguos mitos que impedían —e, incluso, prohibían— la presencia femenina en los yacimientos.

Pero poco a poco los mitos se han ido desvaneciendo. “La gran minería ha avanzado en la inclusión femenina, pasando de un 8,9% en 2018 a un 21,8% en mayo de 2024. En el último monitoreo (de CCM-Eleva), más de la mitad de las empresas mineras superan el 20% de participación femenina”, dijo Natalia Morales, gerenta del Consejo de Competencias Mineras, en el panel “Mujeres y retención de talento” del Summit “Ecos de la Minería”, organizado por “El Mercurio”.

Sin embargo, este aumento en la demanda de talento femenino no se refleja en una mayor matrícula de mujeres en carreras afines, que sigue estancada en un 14% en educación superior y un 12% en educación media técnica profesional, afirmó Morales.

Esto plantea la pregunta de cómo atraer y visibilizar el talento femenino en la industria. Convencida de que hay un mundo más allá de las empresas mineras, Dominique Viera, presidenta de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin), explicó que las mujeres buscan empleos flexibles que se alineen con su proyecto de vida.

Por ello, es fundamental “mostrar que la minería ofrece diversas oportunidades laborales, especialmente a través de proveedores que requieren habilidades en múltiples áreas, más allá de los roles tradicionales y sin necesidad de trabajar en turnos”. Por ejemplo, menciona profesionales en campos como puertos, caminos, educación, salud, acreditaciones, ingeniería, comunicaciones y otros servicios que dan las empresas proveedoras.

### DESDE LA NIÑEZ

El sector minero ha sido históricamente masculinizado, por lo que la Política Nacional Minera 2050 busca lograr una participación laboral femenina de un 20% al año 2030 y de un 35% a 2050.

Esto ha llevado a las empresas a realizar diversas estrategias. Pedro Pablo Rivera,



Los panelistas destacaron que se necesitan profesionales en campos como puertos, caminos, educación, salud, ingeniería, comunicaciones y otros servicios que entregan los proveedores.

**ACTUALMENTE, el 21,8% de los trabajadores en empresas mineras en Chile son mujeres. En 2018 era un 8,9%.**

subgerente de Atracción de Talento y Diversidad de SQM Yodo Nutrición Vegetal, relata que están desarrollando planes para que, desde la infancia, tanto niñas como niños se familiaricen con la minería, comprendan su alcance y exploren su potencial en esta industria. Lo anterior se refleja en que hay un 21,57% de dotación femenina en la compañía. “Estamos implementando programas para fortalecer las competencias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por su sigla en inglés), para que más mujeres consideren la minería como una opción viable para su carrera y desarrollo profesional”, afirmó.

En tanto, Teck cuenta actualmente con un 27% de talento femenino y está trabajando para alcanzar el 30%. “Hemos cum-

plido con la Ley de Inclusión y nos preparamos para aumentar ese porcentaje en un 2%”, explicó Patricio Marabolí, gerente de Recursos Humanos de Teck Quebrada Blanca.

Pero el desafío no es solo incorporar el talento femenino, sino también retenerlo. Por esto, tanto hombres como mujeres en SQM Yodo Nutrición Vegetal están formando a las futuras líderes. “Involucrar a los hombres es crucial, ya que si solo las mujeres se encargan de romper los paradigmas, no se logrará una integración plena de las mujeres en los planes de crecimiento y sucesión”, dijo Rivera.

### GENERAR CULTURA

Por su parte, Marabolí estimó que tanto para la retención como atracción del talento femenino, “tenemos que revisar y ajustar las estrategias que nos dieron éxito, considerando los cambios en el contexto laboral y los avances legislativos, por ejemplo, la Ley de 40 horas y la Ley de Conciliación de

Vida Familiar”.

A su vez, aseguró que hay que tener en cuenta la convivencia intergeneracional en el mercado laboral actual.

Convencida de que las cuotas solo sirven para la inclusión inicial, Natalia Morales aseguró que para retener talento femenino es esencial fomentar una cultura de trabajo segura, diversa e inclusiva. Esto incluye crear ambientes libres de acoso y violencia y contar con líderes que implementen estrategias efectivas de gestión del talento. Asimismo, ofrecer medidas técnicas, como salud y seguridad, y adaptativas, como sensibilización, oportunidades de desarrollo, flexibilidad laboral, reconocimiento y redes de apoyo.

Junto con ello, agregó que se necesita tener un monitoreo sistemático, mantener el diálogo y hacer ajustes cuando sea necesario.

Por último, Dominique Viera concluyó con un gran desafío para los proveedores: retener talento femenino en un contexto donde las cuotas han aumentado la movilidad de las mujeres dentro de la propia industria minera.