

LAS OPORTUNIDADES LABORALES QUE EL RUBRO MINERO OFRECE A LAS MUJERES

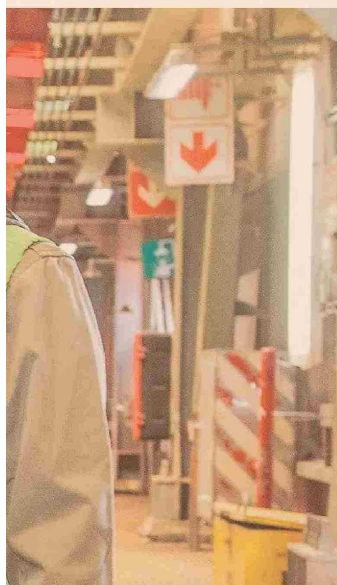


Las compañías han avanzado con fuerza en la inclusión del género femenino en diversos roles, como profesionales, mantenedoras, operadoras y supervisoras. De hecho, según datos de CCM-Eleva, de cada dos contrataciones realizadas en 2023, una fue de una mujer.

POR ANDREA CAMPILAY

Si bien históricamente la mayoría de los roles técnicos y mecánicos de la industria minera eran ocupados por hombres, su definición como un sector masculinizado está quedando atrás. Las compañías mineras han avanzado significativamente en la inclusión de las mujeres, existiendo una amplia variedad de trabajos disponibles en diversas áreas, roles y niveles

de experiencia. "Así lo confirma el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032 (EFL), el cual evidencia que las mujeres han aumentado su participación en todos los grupos ocupacionales de la cadena de valor principal (extracción, procesamiento y mantenimiento), tanto en empresas mineras como empresas proveedoras", asegura Natalia Morales, gerente del Con-



13%
 ES LA PARTICIPACIÓN
 DE MUJERES EN
 EDUCACIÓN
 MEDIA TÉCNICO-
 PROFESIONAL
 Y SUPERIOR EN
 PROGRAMAS
 VINCULADOS A
 MINERÍA.

**34
 MIL**
 NUEVOS TALENTOS
 REQUERIRÁ LA
 CADENA DE VALOR
 PRINCIPAL DE LA
 MINERÍA
 EN LA PRÓXIMA
 DÉCADA, SEGÚN LA
 ALIANZA CCM-ELEVA.

sejo de Competencias Mineras (Alianza CCM-Eleva). Dentro de estos grupos están profesionales, mantenedoras, operadoras y supervisoras, siendo el primero el que tiene una mayor participación femenina (18%).

Asimismo, la ejecutiva destaca que las mujeres se han abierto camino en los cargos de toma de decisiones, aumentando su participación de un 13% a un 17%

entre 2020 y 2022. En ese contexto, las compañías mineras están cada vez más comprometidas con la diversidad e inclusión, "por lo que muchas de ellas poseen áreas específicas dedicadas al tema, programas de atracción, reclutamiento, engagement y desarrollo profesional dirigidos a mujeres", dice, agregando que incluso en el monitoreo de participación de mujeres en la minería que realizaron en marzo de este año, se constató que "de cada dos contrataciones efectuadas el 2023, una fue de una mujer".

Oportunidades y avances

Georgeanne Barceló, vicepresidente de Personas y Organización de Antofagasta Minerals, cuenta que están priorizando iniciativas para impulsar la retención y atracción de talento femenino, por ejemplo, a través de los Programas de Aprendices, que buscan capacitar a jóvenes sin experiencia en cargos de operación y mantenimiento o programas enfocados en fortalecer las habilidades de las supervisoras. "Junto con ello, estamos buscando jefas de turno, ingenieras, operadoras y mantenedoras, así como también cargos de nivel ejecutivo en todas las áreas", añade, destacando que su sistema de reclutamiento busca llegar a un 50% de participación femenina en cada proceso.

En el caso de BHP, "buscamos que nuestro proceso de reclutamiento sea accesible para todas las personas y esté libre de sesgos", detalla Meike Holzhauser, head of HR Business Partnership Pampa Norte de esa compañía. Actualmente, para sus operaciones Escondida y Pampa Norte, la minera busca "profesionales con diferentes carreras, experiencias, variadas trayectorias laborales y procedencia de diferentes localidades, orígenes o creencias", dice la ejecutiva, resaltando que también cuentan con iniciativas para la formación de talento joven con un programa de graduados y uno de prácticas y memorias para universitarios, buscando atraer a más mujeres.

Planificación, mantenimiento, prevención de riesgos y supervisión son algunas de las áreas con vacantes disponibles en Finning Sudamérica, cuenta su gerenta de reclutamiento, Macarena Ureta, quien asegura que algunas plazas están disponibles para personas con formación técnica y sin mucha experiencia. "Estamos convencidos de que ambientes más diversos generan mejores resultados. Esto se ha traducido en la búsqueda activa de mujeres que trabajen en la industria, invitándolas a participar en nuestros procesos y programas", puntualiza. Así, las compañías han buscado

responder al desafío de aumentar la formación de mujeres en carreras STEM, trabajando junto a universidades, centros de formación técnica y otras entidades educativas en el desarrollo de "programas y talleres que promuevan trayectorias de carrera disponibles en minería, para que así los estudiantes pueden apreciar de primera mano las dinámicas del sector minero y reconocer el potencial de crecimiento profesional que nuestro sector ofrece", comenta Marcela Bucarey, gerenta de Talento y Desarrollo Organizacional de Anglo American.

Desafíos

A pesar de los avances en las políticas de diversidad e inclusión, aún existen brechas que deben ser enfrentadas, como los "sesgos inconscientes", plantea Vanessa Ramos, líder de Aury Digital. Este trabajo debe abordarse desde medidas como la implementación de programas de formación continua, fomentar una mayor participación de mujeres en carreras técnicas y STEM en etapas tempranas, y aumentar la representación en posiciones de liderazgo, dice, haciendo énfasis en que es importante que las mineras se comprometan a identificar y desarrollar el talento femenino mediante el patrocinio efectivo.