



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**PROCESO TRANSFORMACIONAL Y CAMBIOS CULTURALES RELACIONADOS
CON LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA MINERA DE LA
REGIÓN DE ANTOFAGASTA, CHILE**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

ELIZABETH ALEJANDRA CAMERON OVANDO

PROFESORA GUÍA
XIMENA AZÚA RÍOS

MIEMBROS DE LA COMISIÓN
María Pía Martin Munchmeyer
Cristian Celedón Gamboa

SANTIAGO DE CHILE

2023

I. Resumen

Corregir la brecha de género en el mundo laboral en Chile es una necesidad urgente. Cerrarla significa repensarnos como país, ya que es necesario multiplicar la capacidad productiva, generar capital humano calificado y construir, entre todos, una sociedad más justa, próspera e inclusiva. Lo anterior significa generar cambios transformacionales en industrias altamente productivas que mantienen una cultura masculinizada, como lo es la minería en Chile.

Dada la importancia de cerrar brechas y avanzar hacia industrias inclusivas y equitativas, la presente tesis plantea como desafío dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Qué cambios culturales son necesarios en la industria minera de la región de Antofagasta para contribuir a la inclusión laboral femenina?

De esta manera el objetivo general que guía esta investigación es comprender los cambios culturales necesarios en la industria minera en la región de Antofagasta frente al desafío de la inclusión laboral femenina cuya especificidad se da a través de 3 objetivos: a) Identificar prácticas organizacionales necesarias con relación a la participación femenina en la industria minera de la región de Antofagasta; b) Describir qué prácticas o estrategias de inserción laboral femenina se podrían adoptar en la industria minera y otras industrias masculinizadas y c) Analizar las transformaciones que se generan por la contratación de mano de obra femenina en la industria minera de la región de Antofagasta.

Para abordar los objetivos planteados en la presente tesis, se desarrolló un proceso investigativo basado en metodología cualitativa del tipo exploratoria que incluyó 3 fuentes de información: grupos focales con mujeres trabajadoras de la industria minera, taller mixto con representantes de empresas contratistas y revisión documental de los reportes de sustentabilidad de 3 importantes compañías mineras insertas en el territorio de estudio.

De esta manera, se obtienen importantes hallazgos relacionados a temas que marcaron tendencia en la conversación como, la importancia de la corresponsabilidad, flexibilizar en la extensión de las jornadas laborales (turnos) y cuestionarse el diseño de la vida laboral minera.

Las conclusiones y recomendaciones señaladas en esta tesis permitirán reforzar la importancia de la inclusión y diversidad en la industria minera fortaleciendo aspectos claves en el desarrollo de carrera de mujeres como la brecha salarial, el apoyo a niñas y adolescentes a estudiar carreras STEM, diseñar incentivos para impulsar la corresponsabilidad y generar las políticas necesarias para erradicar el acoso sea quien sea la víctima.

Incorporar mujeres no puede quedar sólo en un número o una meta por cumplir. El desafío es ir más allá y construir entre todas las partes involucradas (en lo público y lo privado) espacios laborales para una inserción respetuosa y desarrollo pleno de la mujer en el mundo laboral en igualdad de condiciones, una real inclusión.

II. Agradecimientos

“A Dios, porque por él soy lo que soy. A mis bellos padres John y Brígida por su amor incondicional, a Cristian y Claudia, mis hermanos; a mis sobrinos y, especialmente y con amor profundo, a mi amado José Pedro, por su comprensión, amor, paciencia y brindarme el tiempo para cumplir con este desafío en mi carrera profesional, a todos, infinitas gracias”.

“Gracias a BHP por apoyar mi desarrollo profesional facilitando el tiempo y los recursos para aumentar mi conocimiento y expertise”

Tabla de contenido

I.	Resumen	II
II.	Agradecimientos	III
1.	Introducción	1
2.	Antecedentes y Justificación	3
3.	Objetivos.....	17
4.	Marco Conceptual.....	17
4.1	Inclusión y diversidad. Perspectiva de género en la industria minera.....	20
4.2	Fenómenos Transformacionales y Cambios Culturales en Industrias masculinizadas	22
4.3	Brechas, Resistencias y Complejidades del Cambio	24
4.3.1	Brechas	24
4.3.2	Resistencias	25
4.3.3	Complejidades.....	28
5.	Diseño Metodológico del Estudio	32
5.1	Perspectiva Metodológica y Tipo de Estudio.....	33
5.2	Diseño de la Investigación	33
5.3	Técnicas de Recolección de Información:.....	35
5.4	Unidad de Análisis y Técnicas de recolección de datos	36
5.5	Muestra	36
5.6	Identificación de Variables	37
5.7	Descripción de los instrumentos	37
5.8	Procesamiento y análisis de datos:.....	38
6.	Hallazgos de la Investigación.....	39
6.1	Grupos focales trabajadoras de la industria minera	39
6.2	Taller con representantes de empresas proveedoras	51
6.3	Análisis reportes de sustentabilidad de compañías mineras	56
7.	Conclusiones	60
8.	Recomendaciones	65
9.	Bibliografía.....	69
10.	Anexos	73

1. Introducción

La inclusión laboral de la mujer se ha convertido en un tema relevante en la agenda pública de diversas naciones. Chile no ha sido la excepción, ya que ha experimentado importantes avances en este ámbito, aunque persisten desafíos significativos en sectores tan relevantes para la economía nacional, como lo es la industria minera.

Al incorporarse al mercado laboral formal, las mujeres se empoderan, reducen su vulnerabilidad y mejoran en su calidad de vida, ya que tienen mayor control de los recursos financieros, invirtiendo más en salud y educación propia y de sus hijos (Banco Mundial, 2012).

Según el informe del Banco Mundial (2019), la tasa de participación femenina en Chile ha ido en un aumento gradual, alcanzando el 49,3% en el año 2018 y, aunque es un progreso importante, persisten brechas y sesgos de género en el acceso a oportunidades laborales formales y en la segregación ocupacional, manteniéndose una evidente subrepresentación de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo.

La industria minera es uno de los pilares de la economía nacional, la cual ha sido mayoritariamente compuesta por hombres durante décadas. Esta característica, sin embargo, va en franco retiro ante un aumento en la participación femenina debido principalmente a que en los últimos años ha crecido el interés por fomentar que más mujeres desempeñen roles técnicos y profesionales asociados a la cadena de valor principal facilitando así su inserción, avanzando hacia equipos de trabajo más diversos e inclusivos.

En este contexto, es fundamental analizar el proceso transformacional y los cambios culturales emergentes que está viviendo esta industria tras la incorporación de mujeres en ella. Explorar en los desafíos y oportunidades se torna relevante al momento de analizar y profundizar en la pregunta de investigación que guiará esta tesis: ¿Qué transformaciones y cambios culturales son necesarios en la industria minera de la región de Antofagasta para contribuir a la inclusión laboral femenina?

Dado a lo anterior, esta tesis busca aportar conocimiento respecto al fenómeno de la inclusión de la mujer en la minería nacional, contribuyendo a la comprensión del proceso transformacional que vive esta industria en la región de Antofagasta. Lo anterior, a través de diversos conceptos claves como, por ejemplo, la industria minera en Chile y el desafío de la equidad de género, las prácticas desarrolladas en el sector sobre esta materia, qué entendemos por transformación cultural dentro de las industrias masculinizadas, entre otros elementos que son abordados como un marco de referencia para el desarrollo de esta tesis.

De esta manera, el marco teórico busca profundizar en 3 líneas de investigación que permitirán visibilizar aspectos relevantes en el camino transformacional desde una cultura masculinizada a una inclusiva y diversa en la industria minera:

- ✓ Inclusión, Diversidad y Perspectiva de Género en la Industria Minera

- ✓ Fenómenos transformacionales y cambios culturales en industrias masculinizadas
- ✓ Brechas, Resistencias y complejidades del cambio

Explorar los desafíos y las oportunidades que enfrentan las mujeres en este sector permitirá identificar áreas claves y oportunidades de mejora para avanzar en propuestas que promuevan igualdad de género en la industria, el empoderamiento femenino y la construcción de una minería más inclusiva, diversa, justa y sustentable.

La relevancia de desarrollar esta tesis surge, entonces, desde la imperiosa necesidad de contribuir como país a acortar las brechas de género existentes en las principales industrias de la economía nacional. Es imperativo que políticas públicas sean diseñadas con enfoque de género, pertinentes a cada industria y que sea un aliciente para las empresas facilitar la inserción y el desarrollo de las trabajadoras en igualdad de condiciones trascendiendo a la voluntad e incentivando para que en el mediano plazo Chile acorte las proyecciones y las trabajadoras no tengan que esperar más de 135 años para vivir en una sociedad justa, con oportunidades para todos y todas (WEF, 2022).

2. Antecedentes y Justificación

Corregir la brecha de género en el mundo laboral en Chile se ha constituido en una temática de amplio consenso en la actualidad. Así lo evidenció un Informe de la Comisión Nacional de Productividad (2017), el que afirma que, por sus beneficios económicos y sociales, la inclusión femenina en el mundo laboral es fundamental para aumentar el bienestar de la ciudadanía. El mismo informe señala que cerrar la brecha existente es importante en términos económicos para el país ya que genera mayor crecimiento, productividad y competitividad. Según McKinsey (2015) si la participación laboral femenina fuese igual que la de los hombres, con respecto a cantidad de horas trabajadas, igual distribución sectorial y tasa de participación similares, el PIB mundial anual aumentaría en un 26%. Por lo tanto, hay un impacto negativo en la economía nacional a partir de la baja participación de mujeres en el mundo laboral.

En este sentido, las menores tasas de participación femenina en el mundo del trabajo es una problemática social relevante de analizar, ya que las variables que la generan se relacionan directamente, a su vez, con la desigualdad de condiciones entre hombres y mujeres. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, en su informe trimestral de julio a septiembre de 2022, mientras un 73,8% de los hombres forman parte activa del mundo laboral, sólo un 52,7% de mujeres lo hace (INE, 2022). En la misma línea, según datos del III Reporte de Indicadores de Género de las Empresas en Chile con datos extraídos de la última Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN), del total de personas sin ingresos propios, 3 de cada 4 son mujeres. Además, el 42,4% de las jefaturas de hogar en Chile son femeninas, y de acuerdo con datos del Registro Social de Hogares, el 62% de estos hogares se encuentran en el tramo de mayor vulnerabilidad (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2021)

Todo este escenario influye en el proceso en que la mujer decide enfrentar inicialmente el mundo laboral y en donde las mismas deben equilibrar al menos 2 roles adicionales que culturalmente son asignados a la mujer. Torns et al., (2002) definen esta doble presencia como: el rol de cuidados (a integrantes de su familia tales como hijos, adultos mayores, personas con situaciones de enfermedad, personas con discapacidad) y el rol de responsabilidad en las labores del hogar (aseo, limpieza, alimentación, orden, coordinaciones, abastecimiento, administración, etc.).

Shockley y Allen (2015) definen la 'doble presencia', entendiendo la misma como la necesidad de equilibrar las demandas laborales y familiares, situación especialmente desafiante para las mujeres que culturalmente llevan la carga de las labores del hogar y la familia. Adicionalmente, Torns et al. (2002) señalan que la presencia de las mujeres en el trabajo (ámbito productivo) generalmente es paralelo al trabajo doméstico-familiar (ámbito reproductivo). En este aspecto, la doble presencia es una "doble carga de trabajo" para las mujeres, la que repercute en sus posibilidades de empleo, de desarrollo de carrera profesional, en su calidad de vida y en la de su familia.

Es por lo mismo, que la inserción de la mujer en el trabajo no ha estado exenta de dificultades, emergencia de estereotipos y generación de brechas, por lo que diversas leyes y políticas públicas han sido necesarias para normar aspectos tales como las labores de cuidado, brecha salarial, el acoso laboral, entre otras. Por consiguiente, se

detallan 4 ejemplos de la normativa vigente que facilita, en parte, la inserción laboral femenina en Chile:

- **Ley de Igualdad Salarial (Ley N°20.348):** Promulgada el año 2009, tiene por objetivo garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual nivel de responsabilidad. Esta ley, en beneficio de la mujer, establece que la remuneración de cada persona debe basarse en criterios objetivos y no puede haber una discriminación debido al género. A su vez, es importante señalar que esta ley exige un registro de remuneraciones desglosadas por género en aquellas empresas con 20 o más trabajadores. De esta manera se busca dar mayor visibilidad evidenciando posibles brechas y promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- **Ley de Sala Cuna Universal (Ley N°20.545):** Implementada el año 2011, garantiza a las madres trabajadoras acceso a servicios de sala cuna para el cuidado de sus hijos e hijas menores de dos años. Esta ley establece que aquellas empresas con 20 o más trabajadoras están en la obligación de proporcionar este beneficio en dos vías, con una sala cuna propia o mediante convenios con salas cunas externas. Esta ley contribuye a facilitar la inserción laboral de las mujeres permitiendo espacios seguros para dejar a los niños menores al cuidado de personas capacitadas y profesionales en este ámbito.
- **Ley de Crianza Protegida (Ley N°21.247):** Publicada el año 2020, tiene por objetivo promover la conciliación de la vida laboral y personal estableciendo el derecho de las madres y padres trabajadores que estén haciendo uso de permiso postnatal o parental, a obtener jornadas flexibles de trabajo, como el teletrabajo u horarios diferidos, para el cuidado de hijos menores de dos años.
- **Ley que tipifica y sanciona el acoso sexual (Ley N°20.005):** Publicada el año 2005, esta ley reconoce y castiga el acoso sexual en el ámbito laboral señalándola como una vulneración de la dignidad de trabajadores y trabajadoras, estableciéndolo como causal de despido sin derecho a indemnización.

Todas estas leyes se sustentan en los beneficios que constituye el aumento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, según el Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica, cada punto concreto de incremento en la tasa de participación laboral de la mujer representa un aumento del PIB cercano al 0,5% y la creación de una cifra cercana a 79.000 empleos (CLAPES-UC, 2019).

Adicionalmente, desde el punto de vista de la normativa internacional es relevante destacar diversos acuerdos para aumentar la participación laboral femenina en contextos seguros, libres de violencia como: el Pacto de San José de Costa Rica 1969-1978, la convención de Belém do Pará (1994), la Convención Interamericana de Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).

En la misma línea, es relevante mencionar que entre los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ONU, 2015) destacan 6 que están relacionados a la importancia de contribuir globalmente en la inserción laboral femenina:

- **ODS 5 - Igualdad de Género:** promueve el acceso igualitario a oportunidades de empleo, como también al liderazgo y toma de decisiones para las mujeres.
- **ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico:** centrado en promover el crecimiento económico sostenible este objetivo también enfoca esfuerzos en buscar garantizar igualdad de oportunidades en el empleo, la eliminación de la discriminación y la violencia laboral contra las mujeres.
- **ODS 1- Fin de la pobreza:** aunque no tenga un enfoque en el género, es relevante considerarlo en el marco de este análisis puesto que la pobreza tiene una dimensión de género y el acceso a empleo digno, formal y remunerado es una variable clave para que mujeres salgan de este estado mejorando así su calidad de vida.
- **ODS 4 - Educación de Calidad:** la educación de calidad es un factor clave en la inserción laboral futura de la mujer ya que proporciona habilidades y conocimientos para acceder a mejores empleos.
- **ODS 10 - Reducción de las desigualdades:** Este objetivo aborda un factor clave en la baja participación laboral de las mujeres como lo es la brecha salarial promoviendo la igualdad de oportunidades en el empleo.
- **ODS 3 - Salud y bienestar:** este objetivo tiene una conexión indirecta con la inserción laboral puesto que, si una mujer accede a un trabajo de calidad, formal y remunerado, mejora su calidad de vida y la de sus hijos facilitando mejores proyecciones futuras de bienestar familiar.

Por otra parte, de acuerdo con datos de la OCDE (2023), Chile podría incrementar notablemente la riqueza por habitante, proyectando un 10,5% al 2026, si “anula” la brecha de género entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Anular la brecha significa, básicamente, equiparar tanto la tasa de actividad de las mujeres a la de los hombres como también el número de horas que trabajan. Según este organismo multilateral, esta acción permitiría a Chile aumentar su PIB per cápita en 0,25 puntos porcentuales al año.

Estos datos, que vinculan la inclusión femenina a proyecciones de desarrollo positivas, también son observados en informes internacionales. Por ejemplo, la Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo de Australia (2020), en sus reportes señala que “a mayor participación de mujeres en posiciones de liderazgo existe un mejor desempeño financiero de las instituciones”. La agencia australiana logró determinar, para el grupo de empresas que transan en bolsa en Australia (ASX), que “un incremento de 10 puntos porcentuales o más en la representación femenina en los directorios se traduce en un incremento de 4,9% en el valor de mercado de la compañía -USD 52,6 millones para la empresa promedio” (Workplace Gender Equality Agency Australia, 2020).

Según la Comisión de Productividad (2017) es rentable incorporar capital humano femenino en los equipos de trabajo. Las empresas que lo hacen apuntan a los beneficios que genera la diversidad, como, por ejemplo, generación de nuevas maneras de trabajar, mejora en los procesos de decisiones y fortalecimiento de las dinámicas de equipos. Además, el mismo informe señala que emplear mujeres permite mejorar la relación de la

empresa con la comunidad, apuntando, además, en que los directorios más diversos mejoran la gobernanza corporativa al tener a la vista más opciones y perspectivas.

Inclusión Laboral Femenina en la Industria Minera

El importante peso que posee la industria minera en los indicadores económicos de Chile se ve reflejado en una participación del 26% en el PIB nacional, al considerar el aporte de la industria minera con efecto multiplicador por encadenamiento productivo (CCM, 2022). Esto atrae, permanentemente, el interés por analizar sus cambios y flexibilidades ante entornos internacionales que exigen más calidad, responsabilidad en la productividad y mayores niveles de inclusión en su fuerza laboral. Por lo tanto, es de interés socioeconómico la promoción de una industria minera equilibrada, siendo la inclusión femenina un eslabón básico dentro de la cadena (ICMM, 2020).

Sin embargo, cabe señalar que en Chile hace tan solo 25 años, aún existía el artículo N°15 de la Ley N°18.620 del Código del Trabajo (derogado el año 1998), el cuál indicaba que “las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo”, lo cual impactaba en las opciones que poseían las mujeres para ocupar cargos en los yacimientos. Esto sin detallar las creencias y mitos asociados a los posibles efectos negativos de la presencia femenina en los rajos (Caro et al., 2019).

La minería en Chile ha sido, desde sus inicios, una industria altamente masculinizada (Salinas y Romaní, 2016). Esto se refleja en la alta presencia de varones, lo que ha generado una cultura laboral donde predominan comportamientos masculinos como el lenguaje impropio, trato y bromas con doble sentido, acoso laboral y sexual, entre otros (Rojas et al., 2022). A pesar de los avances por acortar la brecha, Stefanovic y Saavedra (2016) señalan que persisten aspectos estructurales y culturales que limitan la participación de las mujeres en todas las áreas y roles posibles.

Por consiguiente, en el año 2017, con el propósito de desarrollar estándares y guías específicas para fomentar la inclusión de la mujer en la industria minera, el Ministerio de Minería, liderado por la entonces ministra Aurora Williams, el Consejo de Competencias Mineras y la SONAMI, se comprometieron formalmente a facilitar la incorporación de mujeres, firmando el ‘Decálogo de la industria minera por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal’ el cual describe 10 compromisos para el aumento de la participación femenina en la industria minera, con tal de construir equipos productivos con mayor igualdad de oportunidades y condiciones laborales (Ministerio de Minería, 2017).

Tabla 1:

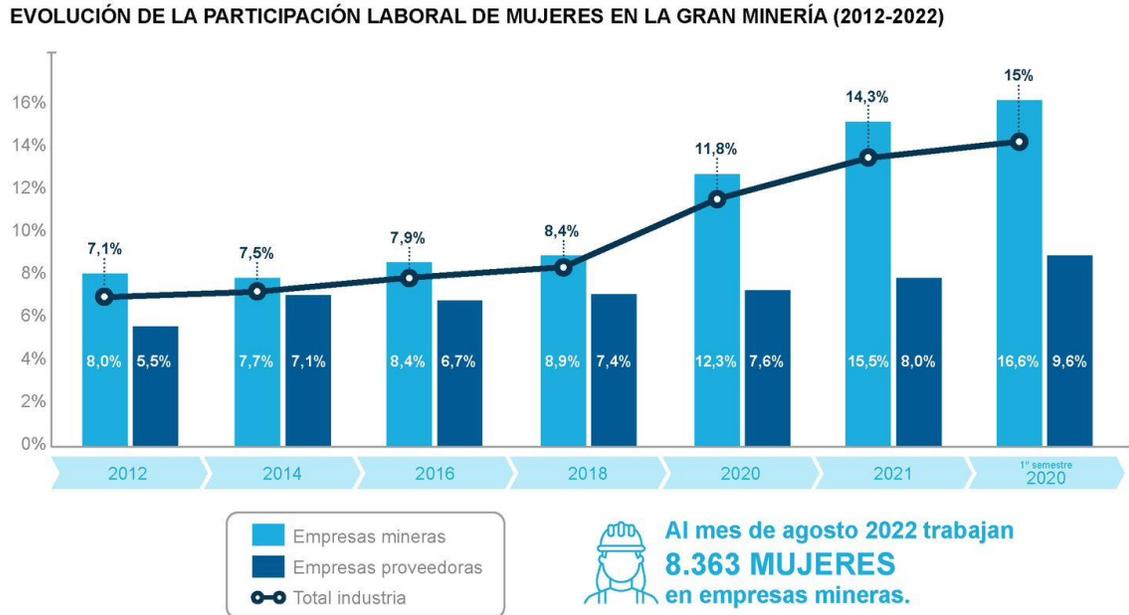
Decálogo de la Industria Minera por la incorporación de Mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- 1** Promover una mayor participación femenina en la Industria Minera, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de gestión de personas; selección, formación, desarrollo de carrera y remuneraciones equitativas.
- 2** Velar por las buenas prácticas laborales y por la conciliación de la vida laboral y familiar y personal, proponiendo políticas laborales y sistemas de trabajo que se adapten, de mejor forma, a la naturaleza del trabajo minero y diferencias de localización, sin que ello signifique precarización laboral.
- 3** Avanzar en la difusión de la norma chilena 3262: sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal como un estándar que permita abordar la igualdad entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones como un tema de gestión relevante.
- 4** Promover la inserción femenina en la dirigencia sindical fomentando el liderazgo de trabajadoras por medio de la entrega de herramientas que les permita participar en igualdad de condiciones respecto de los hombres.
- 5** Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, eliminando sesgos en la selección y preparando a profesionales para ocupar dichas posiciones.
- 6** Transitar hacia una cultura organizacional inclusiva y proclive a la diversidad entre hombres y mujeres, sensibilizando y capacitando permanentemente en temas de género. A las personas de todos los estamentos de las empresas mineras.
- 7** Disponer de infraestructura adecuada para una fuerza laboral mixta en óptimas condiciones de seguridad, higiene y confort, considerando las diferentes necesidades de hombres y mujeres.
- 8** Promover el retorno al trabajo de hombres y mujeres luego del ejercicio de derechos parentales, en un ambiente de integración y sin afectar su desarrollo de carrera y posibilidades de crecimiento.
- 9** Potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior, centros de formación técnica y liceos técnicos profesionales, con el fin de incentivar que más mujeres ingresen a estudiar carreras afines a la minería, conozcan y opten por trabajar en la industria.
- 10** Contribuir a la sostenibilidad y desarrollo local a través del trabajo con mujeres que son parte del área de influencia de las faenas mineras, impulsando emprendimientos y/o tareas relacionadas con la minería.

Fuente: Elaboración propia a partir de la declaración del Ministerio de Minería, 2017.

La Industria minera se constituye como la actividad productiva de mayor impacto dentro del desarrollo económico en Chile, por lo tanto, tiende a evidenciarse como una de las principales fuentes laborales, tanto directa como indirectamente (IDEAR-UCN, 2022). Según el Estudio de Indicadores de Empleo Local y Género publicado por el Consejo de Competencias Mineras (2022), la representación femenina en minería alcanzó un 15%, cifra que permite visibilizar la apertura inicial de una industria masculinizada que, hasta el año 2012, sólo contaba con un 7,1% de dotación femenina.

Figura 1:



Fuente: Elaboración propia a partir de Minuta de Indicadores de Empleo y Género de CCM Eleva, agosto 2022.

Según cifras del Consejo de Competencias Mineras (2022), el avance que ha evidenciado el sector minero en inclusión femenina en los últimos 10 años se duplicó, aumentando de un 7,1% en el año 2012 a un 15% en el 2022. Adicionalmente, el indicador global de contratación se acrecentó de un 9,1% a 26,8% en la misma década. Estas cifras exhiben evidencias incipientes de la transformación de la industria minera y los diversos cambios que se podría estar generando a raíz de la inclusión de mujeres en ella. En este sentido, las preguntas que surgen en este ámbito son: ¿de qué forma se está llevando a cabo este proceso?, ¿la industria está sólo cumpliendo con un indicador clave de desempeño?, ¿se están llevando a cabo procesos respetuosos, educativos y con mirada de futuro?, ¿las mujeres que ingresan a las faenas están siendo correctamente integradas dentro de espacios respetuosos y libres de violencia (laboral y sexual)?

El cambio y la transformación que conlleva la inclusión sustentable de mujeres en la industria minera exige analizar no sólo las preguntas señaladas, sino que también las creencias, brechas, mitos y barreras culturales que afectan el pleno desarrollo de la inclusión laboral de las mismas.

Otras cifras relevantes de destacar y expuestas por el CCM (2021) en relación con el aumento de la participación femenina en los cargos de liderazgo registradas durante el año 2021, se detallan a continuación:

Tabla 2:

Participación Femenina en Cargos de Liderazgo en la Industria Minera 2018 v/s 2021

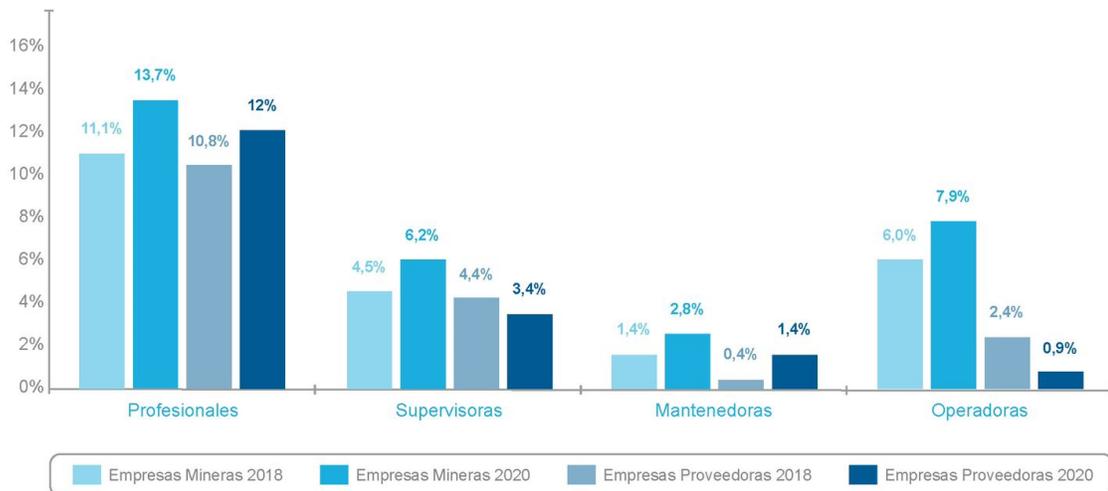
Cargo	Participación femenina al 2018	Participación femenina al 2021
Directoras / Gerentes	14,5%	16,9%
Subgerentas / Superintendentas	11,3%	12,6%
Jefaturas femeninas	7,4%	15,7%
Supervisoras	7%	9,9%

Fuente: Elaboración propia, adaptado de CCM, 2021 a partir de reportes de dotación de empresas mineras y proveedoras

Figura 2

PARTICIPACIÓN DE MUJERES POR GRUPO OCUPACIONAL EN LA CADENA DE VALOR PRINCIPAL

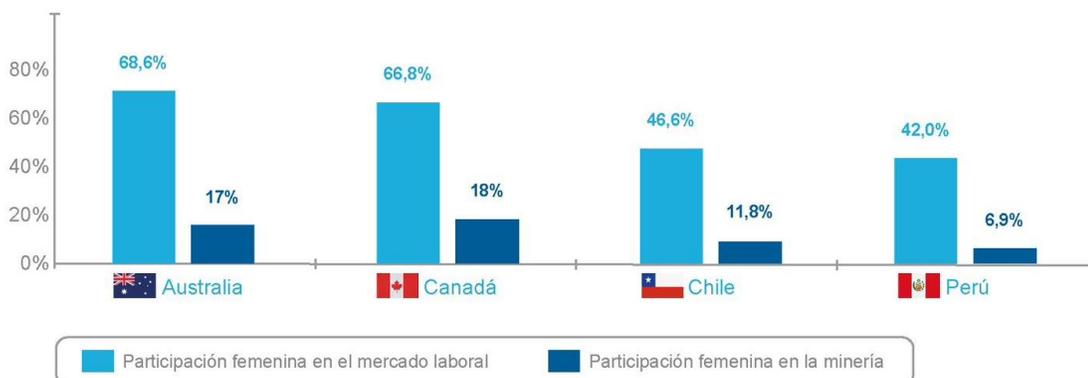
(Porcentaje de mujeres respecto al total de trabajadores -hombres y mujeres- por grupo ocupacional en la Cadena de Valor Principal)



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Informe CCM, 2021

Figura 3

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA MINERÍA INTERNACIONAL 2020



Fuente: Elaboración propia, adaptado de CCM, 2021 a partir de tasas de empleo OCDE 2020.

Como es posible observar, la industria posee importantes rasgos de masculinización, con un 85% de representación masculina total. Es, en este aspecto, que el Gobierno de Chile impulsó la Norma chilena 3262 (2012) de igualdad de género y conciliación y la Iniciativa de Paridad de Género (IPG Chile, 2016) con el propósito de generar planes de acción para promover sostenidamente la participación económica de las mujeres en el mercado laboral minero.

Es importante relevar que al ser la minería una industria tradicionalmente masculinizada, se ha perpetuado una segregación que se extiende hasta la educación y formación de mujeres, necesarias para el desarrollo de las capacidades y competencias profesionales para ingresar al mercado laboral minero, influyendo inclusive, en las decisiones vocacionales de niñas, jóvenes y mujeres (Programa GET, 2015). Por ejemplo, en la actualidad, en regiones de alta predominancia minera, como Antofagasta, se evidencia escasos de capital humano local femenino con las competencias necesarias para insertarse en la minería. Así lo señala el Estudio de Brechas de Capital Humano en Minería, 2020, el cuál profundiza en cómo la cultura de las sociedades va asignando roles específicos de trabajo y, cuando se enfocan en género, se habla del concepto “división sexual del trabajo”. En este aspecto, profundiza el estudio, la minería es una clara demostración de ello relegando a la mujer en roles y labores propias del cuidado, administración, alimentación y aseo, quedando las mujeres excluidas de roles estratégicos vinculados a la cadena de valor principal.

Según el estudio ‘Mujer y Minería 2022. Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera’, la gran minería aportó al país con un 14,9% del PIB nacional en el año 2021 y este porcentaje aumenta considerablemente en regiones mineras como Antofagasta, representando un 52% del PIB regional. En este sentido, “representa además el 58% de las exportaciones nacionales del 2022, concentra el 15% de las inversiones y representa el 13% de los ingresos fiscales, lo que la convierte en una industria extremadamente relevante para el país” (Rojas et al., 2022, pp.1). Esto contrasta con la realidad nacional donde los restantes sectores más relevantes son Servicios Personales (12.8%) y Comercio, restaurantes y hoteles (12.2%), los cuales no superan de forma conjunta el 25% de la producción nacional total. Lo anterior, deja en evidencia el peso que la minería representa en el análisis de productividad tanto a nivel país, como también para la región de Antofagasta.

Este punto queda evidenciado en el Reporte de Caracterización Productiva desarrollado por el Instituto de Economía Aplicada (2022) de la Universidad Católica del Norte, donde se realiza el ejercicio de comparar el grado de concentración productiva que Antofagasta y otras regiones del país tienen con respecto a las diversas áreas de la economía nacional. El reporte analiza el comportamiento productivo de la región de Antofagasta versus las demás regiones del país a través del índice de concentración de Herfindhal-Hirschman (IdHH). El resultado del análisis, en base a datos del año 2019, evidenció que la Región de Antofagasta tiene un alto índice de concentración en comparación con otras regiones del país, lo cual la hace vulnerable frente a cualquier shock negativo que pudiera afectar sobre su economía, particularmente en el sector más relevante a nivel productivo: la minería.

Figura 4

Índice de Hertindhal-Hirschman por región, haciendo uso del PIB por actividad económica, para el año 2019 (último año disponible).



Fuente: Elaboración propia a partir del Reporte de Caracterización Productiva y laboral de la Región de Antofagasta IDEAR-UCN, 2022

Con respecto al ámbito laboral, cabe destacar que las tasas de empleabilidad en la región de Antofagasta son altas en comparativa con el promedio nacional. Según la Encuesta Nacional de Empleo, correspondiente al trimestre julio a septiembre de 2022, en la región hay un 51% de mujeres que participan del mundo laboral, con una brecha en desmedro

de estas de -28,4 puntos porcentuales con respecto a los hombres, que cuentan con un 73,8% de participación laboral (INE, 2022). Si comparamos esta cifra a nivel nacional, Antofagasta exhibe una mayor participación laboral de la población en edad de trabajar con respecto al promedio nacional. Adicionalmente, es importante destacar que, durante el periodo de pandemia, la Industria Minera fue capaz de mantener sus operaciones, adaptando procesos y generando flexibilidades ante la crisis sanitaria. Esto último permitió que el empleo en la región mantuviese sus niveles por sobre el empleo nacional con una diferencia promedio de 4,3 pp.¹ (IDEAR-UCN, 2022).

Según el reporte mensual de fuerza laboral de la gran minería generado por la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI, 2022), con información de 20 empresas que componen la Gran Minería, a septiembre de 2022, esta industria emplea a un total de 289.000² trabajadores, de los cuales sólo el 10,74% son mujeres. Sobre esta misma materia, el IDEAR-UCN (2022) posiciona a la región de Antofagasta por sobre el promedio salarial nacional, lo que transforma este sector como atractivo laboralmente y aumenta el interés por ingresar a la minería.

Al realizar un análisis específico por género respecto al salario, el mismo estudio señalado en el párrafo precedente indica que los hombres en Antofagasta perciben un salario de un 40% superior al de las mujeres lo que gráficamente se manifiesta en que, si un hombre en la región de Antofagasta percibe un millón de pesos, la mujer percibe sólo \$600.000 por el mismo trabajo.

Tabla 3

Ingreso promedio según grupo por género, nivel educativo y edad para la Región de Antofagasta
(considerando trabajadores conmutantes). 2020.

Características		Chile (a)	Antofagasta (b)	Diferencia (b)-(a)
Género	Masculino	692.289 CH\$	961.778 CH\$	269.489 CH\$
	Femenino	551.327 CH\$	562.662 CH\$	11.335 CH\$
Nivel educativo	Primario	304.308 CH\$	380.870 CH\$	76.562 CH\$
	Medio	421.459 CH\$	596.363 CH\$	174.904 CH\$
	Superior	917.910 CH\$	1.128.688 CH\$	210.779 CH\$
Grupo etario	15-29 años	471.364 CH\$	562.667 CH\$	91.303 CH\$
	30-44 años	690.155 CH\$	841.644 CH\$	151.489 CH\$
	45-59 años	678.850 CH\$	987.008 CH\$	308.158 CH\$
	60-64 años	587.323 CH\$	563.446 CH\$	-23.877 CH\$
	65 o más años	588.362 CH\$	856.394 CH\$	268.033 CH\$

Fuente: elaboración propia con información del Reporte de Caracterización Productiva y Laboral de la región de Antofagasta. IDEAR-UCN 2022

Dado los antecedentes señalados anteriormente y al creciente interés de la industria minera por generar un cambio transformacional incorporando mujeres en las operaciones, enfrentamos un escenario positivo, con importantes oportunidades para un desarrollo equitativo de la industria. Esta transformación, basada en el reconocimiento de los beneficios económicos y sociales que brinda la diversidad de género al sector minero,

¹ Durante la etapa de pandemia la tasa de ocupación descendió en menor medida para Antofagasta que en Chile, teniendo que el mínimo nivel del indicador fue un 49,3% para la primera durante el periodo de pandemia, 4,3 puntos porcentuales más de lo observado a nivel nacional (45,0%). IDEAR-UCN, 2022.

² La ocupación en el sector minero creció 31,4%, en los últimos doce meses, pues en el trimestre julio-septiembre 2021 alcanzaba a 220.000 personas, en tanto que en la última medición correspondiente al trimestre julio-septiembre 2022 llega a 289.000 trabajadores, esto es un aumento de 69.000 puestos de trabajo. INE, 2022

es destacada por Hearn et al. (2016), quienes señalan que la incorporación de la mujer en roles tradicionalmente dominados por hombres ha facilitado la diversificación de perspectivas, habilidades y enfoques, aspectos que contribuyen a la innovación y mejoramiento de resultados. Adicionalmente, Stefanovic y Saavedra (2016) mencionan que la inclusión de la mujer en la industria puede aumentar la rentabilidad, ya que incrementa la productividad al fomentar la innovación. Esto, según las investigadoras, podría producir un efecto demostración ya que, al haber resultados positivos, podría disminuir la discriminación por género dejando atrás prácticas discriminatorias en otras industrias masculinizadas.

A raíz de lo anterior, existe evidencia de que cuando las empresas gestionan la diversidad de género mejora el clima laboral, la imagen corporativa, la capacidad para solucionar problemas y la creatividad, entre otros factores (Caro, M. et al, 2019). Por consiguiente, es posible adoptar la diversidad e inclusión en una importante ventaja competitiva, generando mejores procesos, más seguros y con mayor productividad.

En línea con lo anteriormente señalado, Deloitte (2019) destaca que una cultura inclusiva y diversa atrae y retiene el mejor talento del mercado laboral, ya que estas características (empresa diversa e inclusiva) son atractivas y se posicionan como una ventaja competitiva al momento de elegir dónde trabajar. Además, se señala que trabajar en ambientes inclusivos y diversos trae importantes beneficios, como mantener la motivación de las personas al hacerlas partícipes y parte del cambio, sintiéndose bien cuando ven que la compañía respeta la diversidad y valora a las personas porque son buenos talentos. Adicionalmente mejora la comunicación en los equipos de trabajo, ya que todos son valorados en su diversidad y mejoran los procesos de adaptación al cambio, ya que hay mayor flexibilidad ante la innovación. Finalmente, el mismo estudio señala que al haber equipos compuestos por diversidad de personas, es posible garantizar el crecimiento y la madurez del equipo contribuyendo a la creatividad y productividad.

Figura 5



Fuente: elaboración propia a partir de D&I en las Empresas, Deloitte 2019

En consecuencia, la incorporación de la mujer en la industria minera no es sólo avanzar en equidad, es también un asunto de negocio ya que las empresas deben reconocer que no sólo se trata de igualdad, sino que se trata de aumentar la productividad y sostenibilidad (Stefanovic y Saavedra, 2016).

Adicionalmente, la inclusión laboral femenina es también un derecho humano (OIT, 2022) en el marco del mercado del trabajo y en la sociedad en su conjunto, lo que se suma a intereses económicos y productivos (Comisión de Productividad, 2017). Así también lo declara el Plan Estratégico de ONU Mujeres 2022-2025 (2021) el cual, centrado en la habilitación socioeconómica de mujeres y niñas, reconoce la importancia del empoderamiento económico, el trabajo digno y el cierre de brechas como factores fundamentales para abordar las profundas desigualdades que sufren las mujeres en el mundo.

En línea con lo anterior, es importante reconocer que hay empresas mineras nacionales e internacionales presentes en Chile, que han declarado públicamente sus metas en inclusión laboral femenina. Por ejemplo, la empresa global Río Tinto tiene como objetivo aumentar la representación femenina en su fuerza laboral en un 20% al año 2025 (Río Tinto, 2021). En línea con ello, la australiana BHP ha comprometido alcanzar balance de género al año 2025 (BHP, 2021). Con respecto a compañías mineras nacionales, Antofagasta Minerals ha comprometido una meta del 30% de representación femenina al año 2025 (AMSA, 2022).

Reforzando lo anterior, el ICMM (2022) señala que las empresas diversas e inclusivas son más capaces de responder a los desafíos y alcanzar el éxito por lo tanto una de las prioridades del Consejo es tomar acción respecto a que las empresas miembros impulsen políticas estratégicas en diversidad, equidad e inclusión.

“El Informe Respeto Cotidiano puso de manifiesto que el racismo, el acoso y las agresiones siguen teniendo una prevalencia inaceptable en nuestro sector. Es un momento decisivo y brinda una oportunidad única para que nuestras empresas afronten la realidad del reto, reconozcan el papel que han desempeñado como líderes actuales al no dar prioridad al cambio con la suficiente rapidez y adopten medidas audaces para mejorar esa realidad”
Rohitesh Dhawan, CEO y presidente, ICMM 2023.

Figura 6

Brechas existentes en la Industria Minera Internacional



Fuente: Elaboración propia a partir de informe
It Starts With Us: Taking action on diversity, Equity and Inclusion, ICMM 2023

Continuando con datos de nivel internacional, es relevante mencionar el Índice de Normas Sociales de Género (GSNI, por sus siglas en inglés) el cual revela la falta de avances en la superación de los prejuicios contra las mujeres en los últimos 10 años, ya que, según el estudio, nueve de cada diez hombres y mujeres en el mundo siguen manteniendo sesgos contra las mujeres. El 50% de la población mundial piensa que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, y más del 40% cree que los hombres son mejores ejecutivos empresariales.

A nivel mundial, según el GSNI, las mujeres ocupan menos de la tercera parte de los cargos directivos. Además, el informe destaca la incongruencia existente entre el aumento de desarrollo académico de las mujeres y su empoderamiento económico ya que actualmente, las mujeres tienen más formación y conocimiento, pero en los 59 países donde las mujeres han obtenido un mayor nivel educativo que los hombres, la brecha salarial sigue siendo alta, con un 39% a favor de los hombres (PNUD, 2023).

Luego de este breve análisis internacional respecto al tema en desarrollo, y en razón al rol del Estado en el desafío de aportar a una industria más inclusiva, es destacable la creación, por parte de los ministerios de minería y de la mujer y equidad de género, de un espacio formal llamado “Mesa Mujer y Minería” creada en el año 2018 como una forma de involucrar a todos los actores claves en torno a la necesidad de incorporar mano de obra femenina en esta industria. Esta mesa trabaja en 3 ejes claves:

1. Contar con condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres.
2. Aumentar la participación femenina en la industria minera.
3. Aumentar la presencia femenina en cargos de toma de decisión.

En este marco, esta instancia público-privada ha avanzado en 3 compromisos definidos en agosto de 2020 (Ministerio de Minería, 2020):

- ✓ Participar anualmente de la medición, guiándose por los indicadores propuestos en la Mesa, con el objeto de llevar un registro de los avances.

- ✓ Organizar paneles representativos, con al menos un 30% de participación de hombres o mujeres, según sea el caso y evitando dejar a las mujeres en un rol únicamente de moderadora.
- ✓ Identificar a nivel interno posiciones masculinizadas según la metodología propuesta en la Mesa, para poder realizar acciones afirmativas y así incorporar a más mujeres en ellas

Adicionalmente, el Ministerio de Minería (2022) ha desarrollado la Política Nacional Minera 2050 donde, entre otros atributos, se declara “Equitativa e Inclusiva” lo que significa que busca garantizar la igualdad de oportunidades a personas de distinto género, pueblos indígenas, religión, cultura, grupo social y capacidades, entre otras (Ministerio de Minería, 2022). En este aspecto, en el mismo documento, el Ministerio señala como compromiso la inserción territorial sustentable incorporando tres de sus metas con foco en la inserción laboral de las mujeres en la industria:

- a) Alcanzar una participación femenina en la industria de al menos 20% al 2030 y del 35% al 2050, y comienza a medir la participación en la mediana y pequeña minería,
- b) Alcanzar una participación femenina en cargos directivos del 25% al 2030 y del 40% al 2050, y se comienza a medir la participación en la mediana y pequeña minería
- c) Cuenta con políticas de diversidad e inclusión, conciliación laboral, familiar y personal el 100% de las empresas medianas y grandes del sector.

Lo anterior es una demostración que los actores claves (Estado, Gobierno, Empresas Privadas) van avanzando en la estrategia de inclusión femenina en la industria minera, aunque es necesario revisar aquellas brechas detectadas en el estudio “Las mujeres en el sector minero de Chile: propuestas para políticas públicas de igualdad” (Stefanovic y Saavedra, 2016) donde se recogen los principales obstáculos para la incorporación, retención y desarrollo de la mujer en minería, estas son las siguientes:

1. Barreras culturales asociadas a roles asignados a la mujer en la sociedad
2. Débiles políticas de recursos humanos en las empresas mineras
3. Sesgadas prácticas organizacionales en la selección de personal
4. La igualdad de género no está asumida como estrategia de negocio en la industria
5. Condiciones operacionales del sistema minero
6. Obstáculos en la normativa legal del sector
7. Edad fértil, maternidad y embarazos
8. Infraestructura inadecuada
9. Igualdad de género en los sindicatos
10. Barreras de acceso relacionadas a temas de salud
11. Inexistente reportabilidad sobre costos y beneficios de la incorporación femenina
12. Segregación en la capacitación y formación de mujeres para la industria

Estos obstáculos detectados en el año 2016 permanecen presentes en la industria, unos más acentuados que otros, pero siguen siendo barreras que las mujeres deben sortear para incorporarse a la industria.

3. Objetivos

La presente tesis plantea un objetivo general y tres específicos los cuales buscan dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Qué cambios culturales son necesarios en la industria minera de la región de Antofagasta para contribuir a la inclusión laboral femenina?

Objetivo General:

Comprender los cambios culturales necesarios en la industria minera en la región de Antofagasta frente al desafío de la inclusión laboral femenina.

Objetivos Específicos:

1. Identificar prácticas organizacionales necesarias con relación a la participación femenina en la industria minera de la región de Antofagasta.
2. Describir qué prácticas o estrategias de inserción laboral femenina se podrían adoptar en la industria minera y otras industrias masculinizadas.
3. Analizar las transformaciones que se generan por la contratación de mano de obra femenina en la industria minera de la región de Antofagasta.

4. Marco Conceptual

La incorporación de la mujer en la industria minera se ha constituido como un importante desafío en Chile (Mesa Mujer y Minería, 2020), el que ha significado un proceso de transformación cultural (derribar mitos, paradigmas, estereotipos y brechas) que durante décadas ha sido desestimado, entorpeciendo la incorporación de la fuerza laboral femenina (Salinas y Romaní, 2016). Según las mismas investigadoras, la incorporación femenina en la industria es compleja dada la hegemonía de los hombres en la cultura lo que hace más relevante aún profundizar en el concepto de Transformación Cultural. Lo anterior dado que es inconcebible y contraproducente, ante la permanente demanda de mano de obra especializada, rotación y dinamismo de la industria, mantener vigente la predominancia masculina en los equipos de trabajo.

Profundizando más en este concepto, entendemos desde la perspectiva de Schein (2010), la Cultura Organizacional como los aspectos identitarios de una organización, considerando tanto sus valores, normas, como a su vez las prácticas compartidas y acciones concretas que surgen de las mismas. De esta manera, al afectar la toma de decisiones de la organización, posee un impacto relevante tanto en el clima como en el desempeño y eficiencia estructural, incluyendo, en consecuencia, aspectos asociados a la gestión de la equidad e inclusión.

En otro ámbito, al analizar el concepto de transformación cultural dentro de organizaciones empresariales, Kotter (2012) la define como un proceso fundamental de

cambio en sus valores, creencias, comportamientos y prácticas ya que la misma implica una reconfiguración en la forma de pensar y operar como organización. La capacidad de adaptación a entornos en permanente evolución es la variable que podría definir el éxito de una organización frente a escenarios cambiantes. Cameron y Quinn (2011) señalan que la transformación cultural es un acto consciente, ya que busca cambiar aspectos fundamentales como, por ejemplo, la forma en que se toman decisiones y, por ende, el resultado de estas.

Schein (2010) centra la transformación cultural en las personas miembros de una organización, por lo que se requieren liderazgos fuertes que guíen el proceso de cambio, cuidando aspectos simbólicos y prácticos. En otro aspecto, Laloux (2014) señala que este proceso transformacional implica romper con paradigmas tradicionales y adoptar nuevas formas de gestionar, humanas y conscientes. En consecuencia, los autores antes mencionados señalan que la transformación cultural implica cambios de base que, de ser bien gestionados, podrían facilitar un desempeño sostenible y resultados positivos en la cultura organizacional.

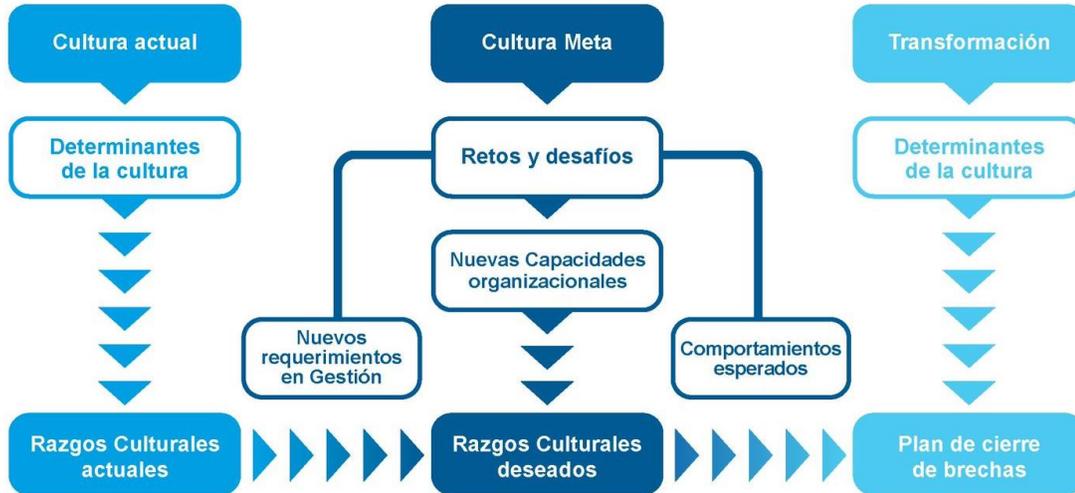
Dado el contexto anterior, se torna relevante comprender que la transformación cultural es un proceso de largo plazo, cuyo impulsor principal corresponde a una declaración explícita de cambio. En este sentido, se promueve un salto concreto desde un estado A al B, fijando metas claras para la consecución de este objetivo cual proceso transformacional impulsado por la necesidad de innovar (Naranjo y Calderón, 2015).

Según Naranjo (2010), diversas investigaciones han permitido identificar características culturales frecuentes para definir a las culturas innovadoras, como, por ejemplo: creatividad, libertad/autonomía, tolerancia al riesgo, trabajo en equipo, suficiencia de recursos, orientación estratégica hacia el cliente, toma de decisiones, participación activa de los trabajadores y aprendizaje continuo y flexibilidad. A partir de estas variables, es posible considerar cuándo un proceso de transformación o cambio podría obtener resultados positivos, debido a que las mismas proponen un escenario óptimo para enfrentar nuevos fenómenos, como lo constituye la incorporación femenina en industrias tradicionalmente masculinizadas (Salinas y Romaní, 2016).

Naranjo y Calderón (2015), en su publicación “Construyendo una cultura de innovación: Una propuesta de transformación cultural”, proponen un modelo para la transformación cultural que considera tanto el estado actual, como el estado meta y el proceso de transformación necesario para alcanzar este estado.

Figura 7:

Modelación de Transformación Cultural de Naranjo y Calderón



Fuente: Elaboración propia adaptado de Naranjo y Calderón, 2015

En base al modelo de Naranjo y Calderón, se señala que, para avanzar desde una cultura actual a una deseada, en el contexto de un proceso transformacional, existen 3 elementos claves:

- (1) Las nuevas capacidades organizacionales que se deben desarrollar en base a los desafíos estratégicos,
- (2) Los requerimientos de la gestión que surgen a raíz de los retos definidos y
- (3) Los comportamientos que son valorados por la organización y que se desean mantener como parte de la cultura.

Dado el contexto anterior y la evidente necesidad de impulsar permanentemente culturas organizacionales inclusivas, este marco teórico buscará recopilar antecedentes y profundizar respecto a conceptos claves relacionados con la inclusión laboral femenina y la transformación cultural que está experimentando la industria a raíz de la incorporación de mujeres en sus dotaciones.

En este aspecto, entenderemos Equidad de Género como el trato justo para las mujeres y los hombres en función de sus respectivas necesidades. Puede equivaler a un trato igualitario o diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que respecta a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades en el sentido de “la equidad es un medio, la igualdad es la meta” (OIT, 2008 pp.153).

De esta manera, se profundizará en los siguientes aspectos propios del proceso transformacional que ha comenzado a transitar la industria minera en Chile, considerando que la equidad implica necesariamente un cambio organizacional (Rojas et al., 2022):

- Inclusión y diversidad. Perspectiva de género en la industria minera

- Fenómenos Transformacionales y Cambios Culturales en Industrias masculinizadas
- Brechas, Resistencias y Complejidades del Cambio

4.1 Inclusión y diversidad. Perspectiva de género en la industria minera

Se torna relevante comprender dos conceptos que, lejos de ser una tendencia actual, se han constituido como elementos fundamentales en la gestión de capital humano de las grandes compañías que conforman la gran minería del país: Inclusión y Diversidad. Lo anterior, debido a que transicionar el cambio cultural desde el extremo masculino a una industria mixta e inclusiva requiere cambios de paradigmas, cuestionamientos internos, rediseños y una nueva forma de avanzar hacia una minería sustentable (Política Nacional Minera, 2022).

En el análisis conceptual de los aspectos relevantes de este fenómeno, se entiende la inclusión en base a lo expuesto por Barberá (2004), señalándola como “una estrategia útil para favorecer la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y varones en el mercado laboral” (pp.37). En consecuencia, la inclusión por género aúna criterios humanitarios en base a derechos de ciudadanía de las mujeres (y todas las demás diversidades presentes en la sociedad), refiriéndose al valor añadido que esta estrategia puede aportar a las organizaciones. Adicionalmente, cabe señalar que incluir a la mujer funciona en las organizaciones como parte de una estrategia integral para promover la participación de ellas en los diversos puestos y niveles.

Adicionalmente, los ambientes inclusivos también son favorables para fomentar la creatividad, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, características importantes al momento de atraer y retener capital humano avanzado y altamente capaz en sus diversos roles (Thomas y Ely, 1996).

En consecuencia, analizamos la diversidad de género como un concepto que aglutina una oportunidad estratégica que comprende la inclusión femenina no sólo por incentivar el ingreso de la mujer a la industria per se, sino como un factor de reconocimiento de la importancia de la diversidad para el desarrollo y crecimiento de la minería (Consejo Minero, 2021). Las mujeres poseen valores, conocimientos y características que podrían constituirse como un aporte dentro del entorno laboral donde se desempeñan. Su inclusión puede aportar a equilibrar los espacios de poder, mejorar la toma de decisiones y, por otro lado, facilitar la innovación, el cuestionamiento y el desarrollo de soluciones a problemáticas que por décadas han tenido soluciones desde una perspectiva mayoritariamente masculina (Salinas y Romaní, 2016).

Este concepto, además, nos permite comprender que la diversidad es un aporte en las dinámicas laborales y el crecimiento de las personas miembros de un equipo, ya que, a pesar de existir diversas razas, sexo, edad, etnias, nivel educativo u origen, las personas confluyen para aportar desde sus capacidades en ambientes diversos. Por lo tanto, la gestión de la diversidad significa también una nueva cultura de trabajo que agiliza los procesos, incorpora innovación, genera más y mejores ideas frente a la solución de un problema y permite aumentar los resultados de excelencia y calidad (Barberá, 2004).

Este argumento es reforzado por Cox (1994) afirmando que las industrias altamente innovadoras promueven una cultura laboral inclusiva, erradicando características como el racismo, sexismo y el clasismo en el entorno laboral. Aspectos que limitan los prejuicios aportando a espacios laborales más creativos.

Analizando los puntos anteriores, es posible argumentar que la inclusión femenina es un aporte a la diversidad al interior de industrias masculinizadas como la minería, debido que no sólo promueve la equidad, sino que también actúa como dispositivo de justicia social, ya que las personas deben ser respetadas en sus lugares de trabajo independiente de su género, raza, orientación sexual, origen étnico, edad o habilidades o capacidades diferentes, pudiendo desempeñarse libremente sin sesgos ni brechas que coarten su libertad en su quehacer laboral (Dobbin et al., 2007).

En referencia a la perspectiva de género como concepto relevante en esta temática es importante destacar lo señalado por Barberá (2004) donde enumera los cuatro principios de la perspectiva de género:

- ✓ Considera a los individuos como personas en su totalidad (con sus habilidades, aspiraciones y necesidades).
- ✓ Se compromete con la democracia y el consenso de todos los miembros de una organización o institución.
- ✓ Es una herramienta para lograr la justicia social.
- ✓ Se basa en la valoración y el respeto por la diversidad. Hombres y mujeres no son homogéneos, sino que forman parte de grupos diferentes formados por individuos con diversidad de perspectivas, valores, intereses y competencias que pueden y deben enriquecer la sociedad y las organizaciones.

Caro (2004) señala que la diferencia entre hombre y mujer decanta en “un par categorial que sostiene una desigual distribución y acceso a recursos, que no depende de atributos, inclinaciones o desempeños individuales, sino de su legitimación mediante prácticas relativas a los intereses de quienes controlan los recursos” (pp.16). Entendemos, en base a lo argumentado anteriormente, que las construcciones sociales, políticas y culturales basadas en la diferencia sexual, conocidas como las desigualdades de género, son las que finalmente producen jerarquizaciones con asimetría de poder entre los sexos generando diferencias que sólo promueven la desigualdad y afectan social y económicamente a las industrias.

La importancia de la Inclusión y Diversidad en la industria minera queda demostrada, según el Consejo Minero (2021) por el interés de las compañías por contar con políticas internas que normen y faciliten, principalmente, la incorporación de mujeres en los equipos de trabajo.

Figura 8:

¿Su empresa cuenta con una política de inclusión y diversidad?



Fuente: Elaboración propia a partir de Informe CCM-Eleva 2022

En línea con lo anterior, el “Gender in Employment” del European Institute for Gender Equality (2017), argumenta que la inclusión de género en la industria puede aumentar la productividad, ya que permite gestionar la diversidad y con esto establecer una mayor comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo con esto potenciar un aumento en los niveles de satisfacción laboral y tasas de motivación.

Adicionalmente, diversos autores (McKinsey, 2020; Hunt, Layton y Prince, 2015) reafirman la vinculación virtuosa entre diversidad y productividad y señalan que las empresas que adoptan políticas de igualdad de género pueden mejorar su rendimiento financiero, ya que la diversidad en la gestión y fuerza laboral pueden mejorar la toma de decisiones y el rendimiento de las personas y los recursos, generando acciones más eficientes. Adicionalmente, provocan la atracción y retención de talento con una mejor adaptación a las dinámicas de los mercados.

4.2 Fenómenos Transformacionales y Cambios Culturales en Industrias masculinizadas

En el mercado laboral chileno es posible evidenciar otras industrias que se han caracterizado a lo largo de sus historias por ser masculinizadas, un rasgo distintivo poco favorable, si se consideran los escasos avances durante el Siglo XXI en la incorporación de mujeres en las industrias de la electricidad, en el transporte y la construcción, entre otras.

Una industria se considera masculinizada si más del 60 % de las personas que trabajan en ella son hombres (Rojas, 2022). En la industria minera en Chile, sobre el 80% de trabajadores son hombres y las mujeres están mayormente representadas en aquellas labores culturalmente asociadas a la fuerza laboral femenina: limpieza, administración y servicios. En este sentido, Rojas (2022, pp.2) recalca que “Desempeñarse en un ambiente extremadamente masculinizado se presenta como un desafío donde las mujeres deben validarse ante los hombres, y comprobar constantemente que son capaces de realizar bien su trabajo, lo que afecta la salud mental de las trabajadoras. Las condiciones de las mujeres que trabajan en el sector minero son, por lo tanto, desiguales, ya que estas no permiten generar una incorporación que sea proporcional en igualdad de oportunidades”.

Por consiguiente, contemporáneamente han surgido diversos conceptos que describen con claridad las dificultades que enfrentan las mujeres al insertarse laboralmente en ambientes, equipos, empresas e industrias masculinizadas. A continuación, se destacan dos de ellos:

- Micromachismos: son comportamientos machistas sutiles y cotidianos que, según Gómez (2020), se encuentran normalizados socialmente y que, al ser explícitamente violentos, reproducen las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Generalmente se evidencian en actitudes, gestos, acciones o relatos sutiles. Bonino (2008) indagó en profundidad sobre este concepto reforzando que son microabusos y microviolencias que permiten que el hombre mantenga su privilegiada posición de género por sobre la mujer
- Mansplaining: es un concepto que describe la tendencia de hombres que, sabiendo que la mujer conoce el tema en cuestión, insiste en explicarlo de manera paternalista. Según Solnit (2014), el mansplaining se da cuando un hombre, suponiendo que la mujer no tiene el mismo conocimiento, la interrumpe o habla encima de ella. Esto ocurre por una construcción cultural que asume que las mujeres son menos competentes, necesitan orientación e interpretación.

Es importante destacar que en Chile no sólo la industria minera se destaca por la alta presencia masculina, también otras tan importantes como la construcción, el transporte, la energía y la pesca, lo son:

- ✓ Industria de la Construcción: Según cifras del INE (2019), el 93% de la mano de obra era masculina.
- ✓ Industria del Transporte: Según datos del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (2020), las mujeres representan menos del 10% de la fuerza laboral.
- ✓ Industria Energética: Según datos del Ministerio de Energía (2019), las mujeres no alcanzan a representar el 20% de la mano de obra participante de esta industria.
- ✓ Industria Pesquera: Según datos de la Subsecretaria de Pesca y Acuicultura (2020), el 95% de los trabajadores son hombres.

Frente a esta evidencia, se hace necesario conocer los factores por los cuales las mujeres se mantienen al margen de industrias masculinizadas. Según el IPG (2020), entre otras variables, las más comunes son:

1. Condiciones desiguales en el acceso a ascensos y oportunidades de desarrollo
2. Persistentes brechas salariales
3. Climas laborales cargados de sesgos y prejuicios
4. Críticas por el tipo de liderazgo que ejercen
5. Situaciones de acoso sexual y laboral

4.3 Brechas, Resistencias y Complejidades del Cambio

El abordaje de las brechas, resistencias y complejidades son una oportunidad para hacer visibles las diversas barreras que las mujeres deben sortear para insertarse efectivamente en la industria. En este sentido, se analizarán cada uno de estos conceptos a la luz de brindar un apropiado acercamiento a la necesaria transformación cultural de la industria minera.

4.3.1 Brechas

Las brechas de género se refieren a las diferencias en el acceso y control de recursos y oportunidades, así como en el disfrute de derechos y beneficios en distintos ámbitos como el laboral, económico, social y político (UN Women, 2019). Dada esta definición, se abordan 3 brechas relevantes que impiden, frenan y/o dificultan el ingreso de mujeres al mundo laboral.

Brecha Salarial: Según el Informe Anual de Remuneraciones del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2018), la brecha salarial de género en Chile es alta, marcando una diferencia promedio de un 28,7% en los ingresos entre hombres y mujeres que desarrollan sus labores en empresas privadas.

Es importante mencionar, que las mujeres en Chile acceden en menor proporción que los hombres a empleos bien remunerados y de alta calidad. Este escenario contribuye al aumento de la desigualdad entre géneros, perpetuando las diferencias sociales. La brecha salarial varía, según la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, al considerar factores como la edad, nivel educativo, el tipo de trabajo y el sector de la economía donde la mujer se desempeña.

En este sentido, señala que las mujeres más jóvenes con mayor nivel de educación presentan brecha salarial más amplia que aquellas mujeres de mayor edad y con menor nivel educativo. Bassi & Fernández (2018) señalan que la brecha salarial, además, se relaciona con la segregación ocupacional, ya que en aquellas labores donde hay sobrerrepresentación femenina (trabajos culturalmente feminizados) como son la enseñanza, enfermería o la atención en salud, las mujeres perciben una remuneración menor, si se comparan con las recibidas por sus pares hombres en rubros como la ingeniería o minería.

Con respecto a la brecha salarial en Latinoamérica, Herrero (2023) detalla que en Colombia las mujeres ganan cerca de un 17% menos que los hombres (dato de ACRIP). En México, según datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), las mujeres deberían trabajar 51 días extras para lograr el mismo sueldo que los hombres. En Perú, la brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementó avanzando de 19% en 2020 a 25% en el 2021 (según el Instituto Peruano de Economía). En Chile, según el Ministerio De La Mujer y La Equidad De Género, los hombres reciben, en promedio, casi un 18% más de salario, en promedio, por hora trabajada. En Argentina, los datos del Ministerio de Trabajo

señalan que en 2022 había una diferencia de 26% entre el sueldo medio de hombres y mujeres.

Conciliación vida laboral / familiar: Según la Unión Europea (2019) la conciliación de la vida laboral y familiar es esencial para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, al permitir que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades para participar en el mercado laboral en equilibrio con sus responsabilidades familiares. Este aspecto es relevante a considerar para el proceso de transformación cultural que implica la inclusión femenina en la fuerza laboral de la industria minera, ya que la falta de conciliación entre los contextos laborales y personales en mujeres podrían generar un impacto en la salud mental de las personas afectadas, influyendo su desempeño laboral y sus niveles de satisfacción con la vida en general (Kossek y Perrigino, 2016). Por lo mismo, no sólo es relevante que las personas tengan la capacidad para equilibrar estos dos universos de responsabilidades, sino también que las empresas comprendan la importancia que tiene esto para la salud mental y física de los y las trabajadoras, y cómo esto influye en su desempeño y productividad (Allen, 2001).

Desarrollo de Carrera: Según Baruch (2004), el desarrollo de carrera es un elemento significativo para el crecimiento, satisfacción y permanencia laboral, pero también lo es para la empresa, ya que contribuye a aumentar la retención de talentos, mejorar la productividad y contribuye a la consolidación de una fuerza laboral diversa y talentosa. Frente a estos beneficios, comprenderemos el desarrollo de carrera según lo describe Hall (2002), quien señala que es el proceso de gestión de la carrera de una persona desde la selección de un empleo hasta el retiro. Adicionalmente comprende las metas, objetivos, adquisición de habilidades y experiencia. Por lo tanto, el desarrollo de carrera se torna en un factor diferenciador para la inclusión de la mujer, comprendiendo el desarrollo como un proceso continuo e inserto en la cultura organizacional, que facilite que las personas, en igualdad de condiciones, accedan a ascensos, potencien sus conocimientos, adquieran mayor experiencia, ejerzan liderazgo y tengan oportunidades de “exposición” que potencien sus habilidades y, por ende, faciliten su carrera hacia un mejor rol. Según el mismo autor, los programas efectivos de desarrollo de carrera mejoran el alineamiento de los empleados con la organización, hay mayor satisfacción laboral y retención de talento.

4.3.2 Resistencias

La transformación cultural puede generar resistencias por parte de los trabajadores en los diversos niveles de la organización. Esto porque generalmente las personas se sienten cómodas y acostumbrados y no perciben una real razón para el cambio. Ford y Ford (2009) señalan que la resistencia a la transformación cultural puede manifestarse en comportamientos como la negación, minimizar los problemas, así como la defensa de la actual cultura que privilegia lo masculino por lo femenino, debido a que generalmente existen creencias y valores muy arraigados que son difíciles de cambiar. En este sentido, se abordan 3 resistencias que se pueden encontrar en la Industria Minera y que son considerables para abordar la inserción laboral sustentable de la mujer:

1. Estructura de las culturas masculinizadas: las culturas laborales masculinizadas refieren a un ambiente donde hay una alta valoración por características y comportamientos masculinos, tales como la competitividad, agresividad, y el trato “duro”, mientras que se desvalorizan características asociadas a lo femenino, como la cooperación, empatía, expresión de sentimientos y trato respetuoso (Connell, 2005). Este tipo de culturas masculinizadas generan un ambiente hostil y estresante, donde las personas desarrollan estados de ansiedad, depresión y otros problemas de salud que impactan directamente en el clima laboral y, en consecuencia, en la productividad (Kimmel y Wade, 2018). En este sentido, el estilo “masculino” en el lugar de trabajo es altamente complejo, ya que, además de valorar la competitividad y agresividad para avanzar en roles y desarrollo de carrera, genera sesgos y limita la productividad de otros miembros del equipo que no se ajustan a estas normas, contribuyendo a la discriminación, sesgos y brechas internas (Ely y Meyerson, 2000).

Al estar arraigada, por ejemplo, en prácticas de selección y promoción de personas, pueden existir sesgos inconscientes que promueven liderazgos masculinos por sobre los femeninos afectando así diversos espacios de poder y, por ende, el desarrollo de las mujeres, del equipo y de la organización (Flores, 2021).

Los sesgos inconscientes son, según Banaji y Greenwald (2013) actitudes y estereotipos implícitos que guían nuestras acciones sin necesariamente estar conscientes de ellas, reforzando la desigualdad, exclusión social y, en consecuencia, aumentando la discriminación. Es una condición del cerebro humano y lo relevante, en este aspecto, es hacer que esos sesgos se hagan conscientes para generar estrategias que los eliminen. En el ámbito del trabajo, es altamente complejo enfrentar sesgos inconscientes, por ejemplo, en procesos de selección de personal, ya que una persona podría tomar malas decisiones al seleccionar a un candidato para un rol por sobre otra juzgando aquellos aspectos que le parecen positivos a raíz de sus propios sesgos (Caro et al., 2019).

Adicional a ello, los sesgos inconscientes, al favorecer estereotipos, podrían disminuir las oportunidades y fortalezas de conformar equipos diversos, obstaculizando el crecimiento de una compañía.

En este aspecto, es relevante incorporar la toma de conciencia en los equipos de trabajo visibilizando la importancia de una cultura inclusiva. Políticas y estrategias en este ámbito junto con la incorporación de tecnología (inteligencia artificial en los procesos de selección, por ejemplo) podrían llegar a ser claves para abordar los sesgos inconscientes y avanzar hacia culturas integrativas (Adecco, 2019).

2. Ambientes hostiles y trato irrespetuoso: Las mujeres presentes en la industria minera han tenido que enfrentar ambientes hostiles y trato irrespetuoso, provocando en ellas efectos adversos importantes en la salud mental y física. Así lo señala un estudio realizado por la Universidad de Chile en 2019, donde el 63% de las mujeres en la industria minera en Chile reportó haber sufrido algún tipo de abuso sexual en el trabajo. Además, señala que el 57% de las participantes

encuestadas afirmó haber sido víctima de discriminación por género en el lugar de trabajo. Las trabajadoras que logran sortear las barreras de ingreso a menudo enfrentan desafíos altamente complejos como la falta de apoyo en su entorno laboral, falta de reconocimiento y discriminación. Los ambientes hostiles se caracterizan por facilitar condiciones para el acoso sexual y laboral, aceptación de la discriminación por género y falta de apoyo, lo que provoca aislamiento de las mujeres y dificultades evidentes para el desarrollo de carrera (Salinas y Romaní, 2016)

- 3. Lenguaje verbal y/o físico masculinizado:** El lenguaje físico y verbal discriminatorio en el entorno laboral puede incluir una serie de comportamientos que afectan la salud física, mental, el bienestar y la seguridad de las personas (Rojas et al., 2022). El mismo estudio demuestra, a través de testimonios de las propias mujeres, situaciones de acoso sexual que han vivido en el lugar de trabajo. “En materia de acoso sexual, es posible señalar que el 32% de las trabajadoras refiere haber experimentado bromas en doble sentido, silbidos y piropos, seguido por un 31% que señala haber recibido comentarios sobre su cuerpo, y un 23% afirma haberse sentido incómoda con alguna actitud física. En cifras similares se encuentran también las invitaciones a salir (23%), la observación de situaciones de acoso 24% y gestos inadecuados hacia las mujeres de connotación sexual (23%) y el temor a ser acosada (21%)” (pp.19).

Figura 9:

Situaciones de Acoso sexual vividas en el entorno laboral



Fuente: Elaboración propia en base al Estudio Mujer y Minería 2022

4.3.3 Complejidades

Dado el contexto anterior, es posible destacar 3 complejidades relevantes que deben enfrentar las mujeres para abrirse paso en una industria tan masculinizada como la minería.

1. Acoso sexual y laboral: Las mujeres que se desempeñan en la industria minera enfrentan una serie de complejidades que dificultan su inserción laboral y desarrollo profesional. A menudo, enfrentan comentarios ofensivos y acoso sexual y/o laboral por parte de sus compañeros de trabajo (Rojas et al., 2022). Según la Dirección del Trabajo, se genera acoso sexual cuando un trabajador o empleador, de manera indebida y por cualquier medio, concreta solicitudes o requerimientos de carácter sexual sin consentimiento o aceptación por la víctima y generando un ambiente ofensivo en el trabajo, que perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. “Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: - Acercamientos o contactos físicos no consentidos. - Propuestas verbales de carácter sexual. - Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. - Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.”³ Por otro lado, la misma dirección señala que el acoso laboral contempla toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación, o amenace o perjudique la situación laboral u oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada. A esto refiere las complejidades, al trato abusivo, ofensivo, humillante o intimidatorio dirigido a otra persona con el fin de dañar su integridad emocional y autoestima. Estas complejidades que pueden sufrir las mujeres en la industria tienen graves consecuencias para su salud mental. Facilitan, por lo tanto, que las mujeres se sientan inseguras e incómodas en el lugar de trabajo, generando deserción del rubro a raíz de prácticas abusivas en contra de su estabilidad laboral y personal (Rojas et al., 2022).
2. Corresponsabilidad: El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en Chile (2020) define la corresponsabilidad como la responsabilidad compartida y asumida por igual entre dos o más personas. Es el equilibrio en el reparto de las tareas, la toma de decisiones y la responsabilidad entre las personas en las distintas esferas de la vida, por lo tanto, en la vida personal, en el hogar, en el trabajo y en la esfera pública. Frente a esto, según la Organización Mundial del Trabajo (2018), las mujeres realizan más de tres cuartas partes de las tareas de cuidados no remunerados en todo el mundo. En Chile, las mujeres destinan en promedio 3 horas más que los hombres cada día a realizar labores domésticas y de cuidados. Esta brecha se acentúa en días de semana, sin embargo, también permanece durante los fines de semana generando una sobrecarga de trabajo en las mujeres, a pesar de que destinan menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado (ENUT, 2015). Es importante destacar que las mujeres ocupadas, desocupadas e inactivas (por lo tanto, independiente de su vinculación con el trabajo formal

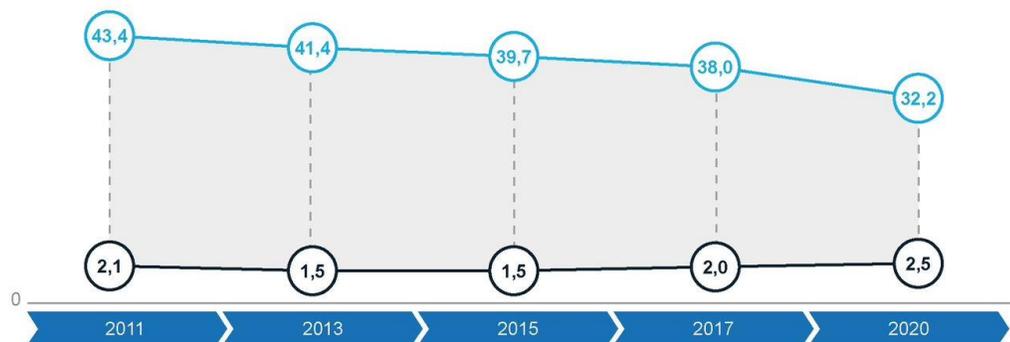
³ <https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-80883.html>

remunerado) destinan más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, asumiendo doble rol, respondiendo a lo público y a lo privado, al mercado y a las demandas de sus hogares, con una mayor intensidad (ENUT, 2015). El Informe Global de Brecha de Género (WEF, 2022) realizó un análisis en el año 2019, a 33 países, que representan el 54% de la población mundial en edad de trabajar y uno de los resultados fue que, considerando la proporción de tiempo dedicado por los hombres al trabajo no remunerado como proporción dedicada al trabajo total fue del 19%, mientras que para las mujeres fue del 55%. En este mismo ámbito, Comunidad Mujer (2021) enfatiza en la importancia de reconocer el trabajo que realizan, mayoritariamente, las mujeres en los hogares ya que se considera como pieza clave en el desarrollo económico y el bienestar de las personas. El mismo informe señala que el costo de oportunidad que asumen las mujeres al quedarse a cargo de las labores de cuidado y responsabilidades del hogar es precisamente su inserción y desarrollo en el mercado laboral.

Figura 10:

Población que se encuentra fuera de la fuerza de trabajo por razones de cuidado o quehaceres del hogar por sexo (2011-2020)*

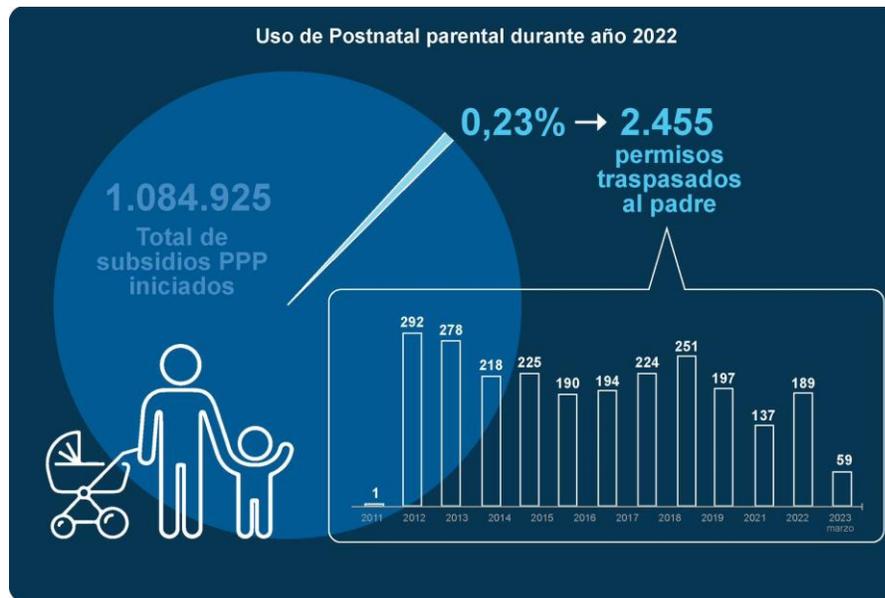
Porcentaje, personas inactivas de 15 años o más



Fuente: Elaboración propia en base a gráfico publicado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia en la Encuesta Casen y Encuesta Casen en pandemia 2020.

Adicionalmente, en el ámbito de lo privado, es relevante destacar la investigación del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica en conjunto con ONU Mujeres y el Ministerio de la Mujer (2020), el cual señaló que un 71% de los hombres dedicó cero horas al acompañamiento de sus hijos/as en tareas escolares. Adicionalmente, un 57% de ellos dedicó cero horas al cuidado de niños y niñas. Lo anterior es una clara diferencia ante las 14 horas semanales dedicadas por las mujeres más que los hombres al cuidado de menores de 14 años.

Figura 11:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de subsidios maternos (SIMAT)

La gráfica precedente se relaciona con las cifras de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), que reflejan que el cuidado de los hijos, particularmente durante los primeros meses de vida, continúa siendo una tarea realizada principalmente por las mujeres.

De acuerdo con lo informado, solo el 0,22% de los hombres, que fue padre durante el 2022, usó el postnatal parental, beneficio que permite que la madre traspase algunas semanas para que sea el padre quien cuide al recién nacido.

Dicho de otra forma, un universo de 189 padres, de un total de 85.775 permisos de postnatal, usó el beneficio.

Adicional a la responsabilidad parental y en línea de corresponsabilidades, en base al análisis del OCEC-UDP y del Departamento de Género (2023) de esa misma Universidad, durante el trimestre móvil marzo-mayo hubo 4.028.100 mujeres y 2.302.661 hombres de 15 años o más que se encontraban fuera de la fuerza laboral o inactivos. De ellos, un total de 1.330.547 mujeres no buscaron empleo por razones familiares permanentes, mientras sólo 69.835 hombres estuvieron inactivos por esta misma razón. Por lo tanto, en el periodo mencionado, el 95% de quienes están en la inactividad laboral por razones familiares permanentes son mujeres.

El 53,5% de los hombres renunció por motivos de salud, siendo el motivo con mayor peso en el sexo masculino, mientras que sólo el 22,7% de las mujeres renunció por este motivo. En el caso de las mujeres, el 45,9% renunció para cuidar niños y niñas o personas adultas enfermas o incapacitadas, mientras que apenas el 9,1% de los hombres debió renunciar a su último empleo por este motivo. Ahora bien, al trimestre marzo-mayo 2023 había 470.176 personas inactivas que

renunciaron a su última ocupación por cuidado de niños, niñas o de personas adultas enfermas o incapacitadas. De ellas, 444.611 eran mujeres, es decir, el 94,6%.

Figura 12:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE y de OCEC UDP

3. Conciliación de la vida personal y laboral: Según el texto “Conciliación trabajo-vida personal: una herramienta para la igualdad de género y la sostenibilidad económica” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), la conciliación se refiere a la capacidad de las personas para combinar y equilibrar satisfactoriamente sus responsabilidades laborales y familiares.

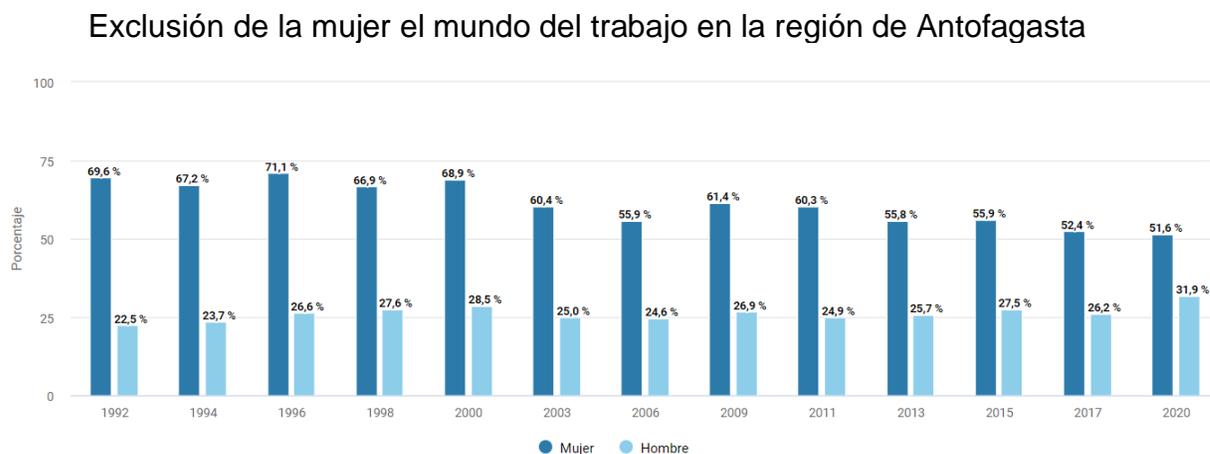
Comunidad Mujer (2022) señala que una de las principales causas por la menor participación femenina en el mercado laboral tiene relación con la imposibilidad de conciliar la carga de trabajo no remunerado con el trabajo fuera del hogar. Por su parte, el Ministerio de la Mujer (2020) enfatiza en la importancia de equilibrar el desarrollo de las distintas responsabilidades que una persona debe asumir tanto en lo laboral, familiar y personal.

Es importante visibilizar todas las responsabilidades que una persona puede tener en las diversas esferas de su vida, facilitando que puedan llevarse a cabo de manera armoniosa y no se transformen en una carga mental insostenible para las mujeres. La falta de conciliación entre la vida laboral y personal tiene como principales variables las largas jornadas laborales, los excesivos tiempos de traslado en las grandes ciudades y la división sexual del trabajo dejando en evidencia que el mercado laboral requiere del desempeño de personas que se hagan cargo de las labores de cuidado y responsabilidades del hogar, aspectos no remunerados actualmente y escasamente reconocidos como relevantes para un buen funcionamiento del sistema en general (Gómez et al.,2013).

La siguiente figura muestra la evolución de la “no participación” femenina en el mundo del trabajo en la región de Antofagasta, la que ha ido en disminución desde

el año 1992 pero que se mantiene muy por sobre la no participación de los hombres.

Figura 13:



Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados en Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Subsecretaría de Evaluación Social, en base a información de la Encuesta Casen. Fecha de actualización: 28-02-2022.

Con respecto al concepto carga mental doméstica, ComunidadMujer (2022) realizó un estudio que considera este aspecto como fundamental para el diseño de políticas públicas acorde a los efectos que este concepto tiene mayoritariamente en las mujeres. La organización describe la carga mental doméstica como todo aquel trabajo que significa la organización y administración del hogar y el cuidado de sus integrantes (niños menores, ancianos y enfermos), el cual es permanente, invisible, poco valorado y realizado mayoritariamente por mujeres

Según el mismo estudio, “el 81% de las mujeres que vive en pareja y con hijos/hijas, experimenta algún tipo de estrés permanente o esporádico y el 28,4% de ellas reconoce como causa el trabajo doméstico y de cuidados” (Boletín #53, pp.5).

Adicionalmente, ComunidadMujer (2019), con base en la ENUT 2015, dio cuenta de que el cuidado de niñas y niños es la dimensión de mayor desigualdad en la distribución de tiempo entre mujeres y hombres. Son ellas las que destinan la mayor parte del tiempo a cuidar. A nivel país, las mujeres dedican el 77,1% del tiempo anual cuando el cuidado es destinado a niñas y niños de 0 a 4 años, el que disminuye al 69,6% cuando tienen entre 5 a 14 años de edad.

5. Diseño Metodológico del Estudio

A raíz de los antecedentes y marco conceptual desarrollados, la importancia de esta tesis estará en aportar conocimiento respecto del fenómeno cultural de transformación que actualmente está viviendo la industria minera en su transición a incorporar fuerza laboral femenina en las operaciones del norte de Chile, principalmente en la región de Antofagasta.

Como ha sido señalado en los apartados anteriores, la pregunta de investigación que se busca responder es **¿Qué cambios culturales han sido necesarios en la industria minera de la región de Antofagasta para contribuir a la inclusión laboral femenina?**

Ante esta pregunta de investigación y considerando la relevancia social del problema señalado (Sampieri, 2006), consideraremos como campo de investigación el ecosistema que comprende la industria minera presente en la región de Antofagasta.

Es en este marco investigativo, que enfocaremos el presente estudio abordándolo desde una metodología cualitativa, con el fin de explorar respecto a los cambios culturales necesarios en la industria minera de la región de Antofagasta enfatizando en la cultura masculinizada y su proceso transformacional.

La metodología cualitativa es, para los fines de este estudio, el marco ideal ya que proporciona profundidad en el recogimiento de los datos, riqueza interpretativa, detalles, experiencias, contextualización del ambiente, es flexible, iterativa, por lo tanto, aporta a una visión más holística e integral del objeto de estudio (Sampieri et al., 2014).

5.1 Perspectiva Metodológica y Tipo de Estudio

Dado el carácter del objeto de estudio “cambios culturales emergentes en el proceso de transformación de la industria minera”, se llevó a cabo una investigación utilizando la metodología de enfoque cualitativo del tipo exploratorio, la que permitió una aproximación al fenómeno sociocultural en estudio (Sampieri, 2018). Cabe destacar que diversos autores (Rojas et al., 2022; CCM, 2023; Salinas y Romani, 2016) han estudiado, a través de los años, la industria minera con sus características respecto a la inserción laboral femenina, por lo que esta investigación tiene su base en estos autores y otros que han ido generando conocimiento respecto a este fenómeno con el objeto de complementar y contribuir al trabajo experto ya avanzado en la materia.

Es coherente señalar que se utilizó un proceso de recopilación de información flexible y adaptable según el avance y conocimiento del tema de investigación. Así mismo, el análisis de los datos arrojados por la técnica seleccionada (grupos focales y análisis documental), fueron tratados de forma confidencial con un enfoque reflexivo que permite relevar interacciones recurrentes, palabras claves y opiniones expresadas que se consideren comunes entre las participantes de cada grupo (Sampieri, et al., 2014).

5.2 Diseño de la Investigación

Se considera como contexto de la investigación el marco territorial de la Región de Antofagasta, ya que la misma concentra el 55% de la producción nacional de cobre y el 38% de la producción de minerales no metálicos (SERNAGEOMIN, 2021). Por tanto, al ser Antofagasta la región de mayor impacto socioeconómico en la minería chilena es relevante indagar en ella para comprender las oportunidades que revela la presente investigación.

En el proceso investigativo se trabajó con grupos de personas claves las cuales representan conjuntos humanos que interactúan por un periodo extendido, que están ligadas entre sí por una meta u objetivos comunes y que se consideran a sí mismas como un grupo (Sampieri et al., 2014).

El proceso de investigación se estructuró en dos etapas:

a) **Fuentes Primarias:** Grupos Focales que surgen de dos fuentes diferentes:

a. **Grupos Focales con mujeres trabajadoras de la industria minera:** Consideró la participación de mujeres trabajadoras de la industria minera, de la región de Antofagasta, quienes fueron convocadas usando una estrategia definida como “, lo que permitió identificar a otras mujeres que podrían aportar al estudio con sus experiencias, visiones diversas y tendencias claves en el proceso de cambio cultural de la industria. Según Sampieri (2018) esta estrategia de muestreo es una técnica no probabilística que se utiliza en el tipo de estudios cualitativos y se basa en la identificación de participantes claves que pueden entregar información valiosa ya que, por su contexto personal y profesional, son referentes de opinión. Este método de selección de participantes permitió identificar a mujeres trabajadoras que fueron sugiriendo a otras mujeres participantes. La técnica elegida para llevar a cabo esta investigación fue la realización de grupos focales ya que se requiere recopilar información desde las propias experiencias de las mujeres invitadas.

b. **Taller con representantes de empresas proveedoras de la gran minería:** En este ámbito se generó una invitación voluntaria a representantes de empresas proveedoras (hombres y mujeres) que, dada su experiencia y relacionamiento con la industria, tienen intereses comunes que les unen en el desafío de avanzar en inclusión laboral femenina. En este aspecto, según lo detalla Sampieri (2018), se trata de una muestra por oportunidad ya que corresponde a casos que, de manera fortuita, se presentan ante el investigador justo cuando son necesarios o individuos que se reúnen por algún motivo diferente a la investigación, lo que genera una oportunidad para aportar con otra mirada en la investigación.

b) **Fuentes Secundarias:**

a. **Análisis de Reportes de Sustentabilidad:** En este aspecto, se llevó a cabo una revisión documental que permitió construir una descripción comparativa de los cambios culturales que está experimentando actualmente la industria minera. Estos antecedentes fueron abordados desde fuentes secundarias como, por ejemplo, los informes de sustentabilidad de disposición pública ya existentes emitidos por empresas mineras presentes en la región de Antofagasta. Este análisis se enfocó en comparar las declaraciones de las empresas en un periodo aproximado de 10 años con respecto a variables fundamentales para la inclusión, desarrollo y retención de mujeres en una industria altamente masculinizada. Las variables por analizar en este apartado dicen relación con metas de mediano y largo plazo para monitorear la inclusión

laboral femenina, brecha salarial, políticas contra el acoso sexual y laboral, políticas para la inclusión de mujeres en cargos de liderazgo, entre otras.

5.3 Técnicas de Recolección de Información:

Grupos focales de mujeres trabajadoras de la industria:

- Los encuentros tuvieron una duración máxima de 1 hora y 30 minutos y se llevaron a cabo, los miércoles 7 y jueves 8 de junio de 2023. Adicionalmente y, con el objetivo de reunir un grupo adicional “confirmatorio” se realizó una tercera sesión el jueves 15 de junio de 2023. Los tres grupos focales se llevaron a cabo en modalidad online a través de la plataforma Teams.
- Los grupos de mujeres fueron divididos debido a la variable “años de experiencia en minería” con el objetivo de analizar diferencias, entre ambas generaciones de mujeres con más o menos de 5 años de experiencia en la industria minera.
- Durante el desarrollo de los grupos focales se abordaron los siguientes temas incluidos en la pauta de conversación:
 - Inclusión femenina en la industria minera
 - Cambios culturales visibles
 - Estrategias positivas implementadas
 - Temas pendientes por abordar en el cambio cultural de la industria.
- Cada mujer invitada participó voluntariamente respondiendo una breve encuesta online estructurada con las siguientes 5 preguntas las que permiten tener un perfil más acotado de las participantes:
 - 1. ¿Cuál es tu rango de edad?
 - 2. ¿Cuántos años de experiencia tienes en la industria minera?
 - 3. ¿En qué áreas te has desempeñado?
 - 4. ¿Cuál es tu profesión?
 - 5. Compromiso de confidencialidad y consentimiento.

Taller con representantes de empresas proveedoras de la industria minera:

- Se llevó a cabo un encuentro presencial en formato taller con representantes de empresas proveedoras de Escondida | BHP el día 01 de junio de 2023.
- El levantamiento de datos se dio en el contexto del lanzamiento de “Red de Proveedores” estrategia impulsada por la compañía minera para apoyar a empresas contratistas en la inserción laboral de mujeres de la región de Antofagasta.
- Durante el taller, el grupo general de asistentes se dividió en 4 subgrupos mixtos de conversación (cada grupo compuesto por 6 a 7 personas con 2 mujeres por grupo) para lo cual se generó una pauta que abordó los siguientes temas:
 - Inclusión femenina en empresas contratistas
 - Estrategias implementadas para abordar la inclusión femenina

- Estrategias positivas implementadas
 - Temas pendientes por abordar en el cambio cultural de la industria.
- Cada representante respondió voluntariamente una encuesta online estructurada con las siguientes preguntas las que permiten tener un perfil más acotado de los participantes:
- ¿Qué acciones claves han generado en tu empresa para facilitar la inclusión laboral femenina?
 - ¿Hay acciones, planes o estrategias para aumentar la representación femenina en los diversos niveles y roles?
 - ¿Cuáles han sido las principales barreras para la inclusión laboral femenina en tu empresa?

5.4 Unidad de Análisis y Técnicas de recolección de datos

Con respecto a la unidad de análisis, como se señaló anteriormente en este capítulo, son mujeres y hombres trabajadores de la industria minera, en diversos roles y niveles que, a través de sus experiencias y vivencias, entregan una perspectiva realista para comprender las complejidades de la inclusión laboral de la mujer en la industria a través de los años.

Finalmente, se abordaron, como fuente secundaria, los reportes de sustentabilidad de 3 empresas mineras presentes en la región. De cada empresa se evaluaron dos informes con el propósito de contrastar ambos reportes con diversas variables propias del proceso de inclusión laboral femenina.

El contraste realizado visibiliza la evolución de las empresas en relación a incorporar mujeres de manera efectiva con todas las variables que ello significa.

5.5 Muestra

La muestra para llevar a cabo esta investigación se definió bajo los criterios destacados por Sampieri (2014) respecto a: 1) ha sido determinada en la fase intermedia de la investigación, durante la inmersión en el campo de investigación (industria minera presente en la región de Antofagasta), 2) es una muestra flexible compuesta por mujeres trabajadoras de la gran minería (contratadas en empresas mineras o proveedoras de ella), con rangos de edades diversos en cuanto a experiencia en la industria minera, 3) es una muestra tentativa ya que podría ajustarse en cualquier etapa del estudio según el proceso de investigación lo requiera, 4) no es una muestra probabilística y 5) no busca generalizar resultados sino profundizar en el fenómeno de estudio indicado.

En este aspecto es necesario señalar que, dado el tamaño de la muestra, los resultados obtenidos deben comprenderse como una referencia acotada no siendo aspectos generalizables del fenómeno en estudio.

Figura 14:

Esquema representativo de las fuentes de información utilizadas



Fuente: Elaboración propia a partir de la participación de hombres y mujeres en los diversos espacios de diálogo y el análisis documental para el levantamiento de información

5.6 Identificación de Variables

a) Grupos Focales con mujeres trabajadoras de la Industria Minera:

Con el propósito de profundizar en un perfil de las mujeres trabajadoras de la industria minera participantes en los grupos focales, se tuvo presente 5 variables claves:

1. Edad
2. Profesión
3. Años de experiencia en minería
4. Nivel en que se desempeña
5. Áreas en que se ha desempeñado

b) Taller con representantes de empresas proveedoras de la industria minera:

1. Empresas proveedoras de la gran minería
2. Empresas presentes en la región de Antofagasta
3. Empresas que se encuentran en proceso de inclusión laboral femenina

5.7 Descripción de los instrumentos

- a)** Grupos focales con mujeres trabajadoras de la Industria Minera: Se utilizó una guía de grupo focal que consideró 5 etapas previamente establecidas y preguntas

abiertas, con la flexibilidad para permitir la emergencia de temas no considerados inicialmente.

- b) Taller con representantes de empresas contratistas: Se confeccionó una pauta de preguntas para abordar específicamente los grupos compuestos por representantes de empresas contratistas.
- c) Análisis Documental: se generó una tabla comparativa con variables de análisis previamente determinadas que permitió relacionar los cambios que se han generado, en un periodo de 10 años, en estas empresas a raíz de la inclusión femenina.

5.8 Procesamiento y análisis de datos:

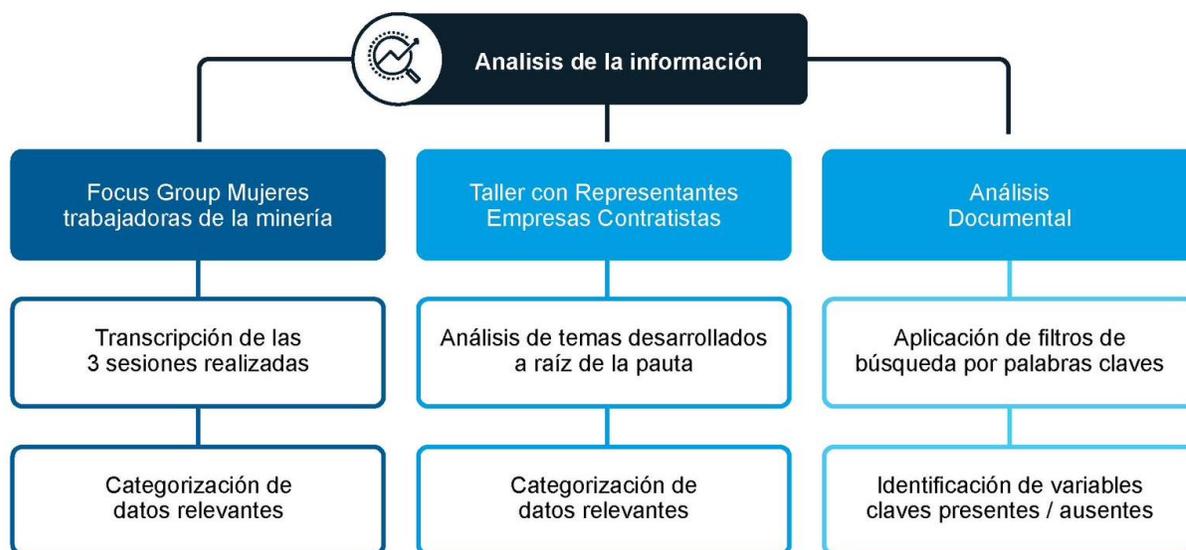
El procesamiento y análisis de los datos recolectados a partir de los grupos focales y el taller permiten examinar e identificar información primaria con el fin de establecer patrones y conceptos claves que faciliten la construcción de temas significativos que aporten a la investigación (Creswell, 2013).

A partir de lo anterior y dadas las técnicas usadas para la recolección de datos, el procesamiento y análisis se llevó a cabo de la siguiente forma:

- a) **Grupos focales con mujeres trabajadoras de la industria minera:** Para analizar los relatos se generó una matriz donde, luego de transcribir, fueron plasmados los argumentos relacionándolos con los temas claves de conversación y los objetivos específicos de investigación. Esto permitió facilitar el proceso de análisis y hallazgos de temas claves.
- b) **Taller con representantes de empresas contratistas:** se analizaron los paneles (pizarras) que resumen la información recogida para internalizar los hallazgos claves de cada uno de los 4 grupos de conversación.
- c) **Análisis de reportes de sustentabilidad:** Se analizaron reportes de acceso público de 3 grandes compañías mineras presentes en la región de Antofagasta. Las empresas escogidas para este análisis son: **Codelco, Glencore y Antofagasta Minerals**. En este análisis se contrastaron los reportes de Sustentabilidad 2022 de cada empresa con el mismo documento del año 2013-2012 (10 años atrás aproximadamente según disponibilidad) para evidenciar, bajo diversas variables claves, el proceso de inclusión laboral femenina. Las variables analizadas fueron: Declaración del porcentaje de representación femenina, políticas o estrategias de inclusión laboral femenina, brecha salarial, políticas frente al acoso laboral y sexual y representación femenina en cargos de liderazgo.

Figura 15:

Esquema para graficar el análisis de la información obtenida en el proceso de investigación



Fuente: Esquema de elaboración propia para facilitar la comprensión del proceso de análisis de la información

6. Hallazgos de la Investigación

6.1 Grupos focales trabajadoras de la industria minera

Durante los 3 grupos focales desarrollados con un total de 18 mujeres participantes, se generó una dinámica de confianza e interés de contar sus experiencias en torno a lo “difícil” que fue y es ser mujer en una industria masculinizada.

Cabe destacar, además, que las mujeres de mayor edad y con más años en la industria se sentían muy interesadas en participar y hacer “oír su voz” y contar sus experiencias para “facilitar el camino a las nuevas mujeres que están llegando”.

Para inscribirse y participar en el grupo focal las mujeres respondieron una breve encuesta que permite obtener un perfil aproximado de la mujer que se encuentra actualmente trabajando en minería. A continuación, se detallan algunas cifras arrojadas respecto al perfil de las participantes de los grupos focales.

Como se explica en la siguiente figura, de las 18 mujeres participantes en los grupos focales, más del 50% está en el rango de edad entre los 31 a 50 años. Sólo un 16% de ellas señaló estar entre los 25 a 30 años de edad. Un 31% son mujeres con rango etario entre los 51 a 60 años.

Figura 16:

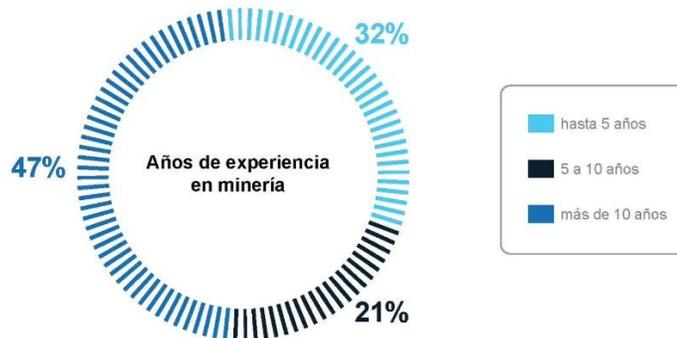
Rango de edad de mujeres participantes



Al analizar la variable años de experiencia, la figura n°17 evidencia que de las 18 mujeres participantes el 47% señaló tener más de 10 años de experiencia en minería. El 32% de las mujeres tiene hasta 5 años y el restante 21% se encuentra en el rango entre 5 a 10 años de experiencia en el rubro.

Figura 17:

Años de experiencia en minería



La figura siguiente, evidencia las profesiones/oficios de las mujeres participantes en los grupos focales, donde destaca que 10 de ellas tienen conocimiento y cuentan con profesiones óptimas para contribuir en la operación de la industria minera. 1 de las mujeres es empresaria y proveedora de servicios a la gran minería y, las 7 mujeres restantes, cuentan con conocimiento técnico para ser un aporte integral en el óptimo funcionamiento de las compañías mineras presentes en la región de Antofagasta.

Figura 18:

Profesión de las mujeres participantes



Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida de la encuesta inicial de participación respondida por las 18 mujeres participantes en los grupos focales

Al consultar por el área donde se desempeñan las mujeres participantes en los grupos focales, el 45% está trabajando actualmente en roles vinculados a la cadena de valor principal (electromecánicas, mecánicas, mantenimiento, etc.) mientras que el 55% restante señaló labores relacionadas a funciones estratégicas para las operaciones como recursos humanos, cultura organizacional, asuntos corporativos, sustentabilidad, entre otras.

Los 3 grupos focales se desarrollaron en un ambiente de respeto, con alta convergencia en los comentarios y un interés innato de las mujeres de reforzar temas que marcaron tendencia en la conversación como, por ejemplo, la **corresponsabilidad**, la importancia de **flexibilizar** en la extensión de las jornadas laborales (turnos) y cuestionarse el diseño de la **vida laboral minera**.

Es relevante mencionar que hubo una marcada diferencia en las opiniones entre mujeres con más de 10 años de experiencia en minería en relación a las mujeres con menos años en temas claves como, por ejemplo, acoso laboral y sexual, respeto, cultura inclusiva, corresponsabilidad, entre otros.

En términos generales, las trabajadoras con más de 10 años en minería señalaban categóricamente lo difícil que fue ingresar a un mundo masculinizado. Los relatos evidenciaron el esfuerzo y lo resilientes que tuvieron que ser para mantenerse, soportar el acoso, el bullying, masculinizarse y, muchas veces, recibir el desprecio por parte de sus

colegas. Las mujeres que ingresaron a la industria hace 10 años atrás (o más) fueron pioneras abriendo puertas para las nuevas generaciones, forzando la flexibilidad interna y generando los espacios para demostrar permanentemente que “las mujeres sí podemos”.

Ellas, las mujeres con más de 10 años de experiencia en la industria minera, se auto reconocen como impulsoras del cambio. Ellas se dan cuenta que abrir las puertas, hace 10 años atrás fue clave para comenzar a cambiar la industria.

En contraste a lo anterior, pero no menos complejo, las mujeres con menos de 10 años de experiencia (que comenzaron a ingresar entre los años 2013-2015) encontraron complejidades diferentes. Si bien, percibieron más respeto, aún persistían comportamientos agresivos, resistentes e irrespetuosos. Al estar más preparadas técnicamente, las mujeres igualmente debían validarse ante sus pares, pero ellas señalaban que lo más complejo era enfrentar el trato irrespetuoso, el acoso sexual y la falta de protocolos/políticas internas fuertes que las hicieran sentir más seguras. Ellas están muy conscientes de sus derechos y de lo que pueden aportar a una industria masculinizada. Reconocen que la industria las necesita para avanzar hacia la sustentabilidad y están dispuestas a “resistir”.

En ambos grupos surgen con fuerza el bullying y acoso sexual como dos variables relevantes de los relatos y, en particular en las mujeres con menos de 10 años de experiencia, exigen una gobernanza clara, administrar mejor el cambio dada la inclusión de mujeres y políticas internas ejemplares ante casos de acoso sexual.

Otra marcada diferencia es la maternidad y la conciliación de vida laboral y personal. Respecto a las mujeres con más de 10 años, ellas tuvieron que asumir el costo de alejarse del hogar, respaldarse con redes de apoyo (mamá, hermanas, tías. Todos apoyos femeninos del círculo familiar cercano) y sufrir la doble presencia. La cultura machista imperante en la sociedad las dejó “solas” para desarrollar su carrera y tuvieron que buscar redes de apoyo para solventar su falta de presencialidad principalmente con sus hijos.

Las mujeres más jóvenes, con menos años en la industria han optado, en algunos casos, por aplazar su maternidad. Privilegian ingresar al mundo laboral y desarrollarse en él para luego, si es posible, optar por la maternidad. Ellas comprenden que optar por la maternidad significa tener que “salirse” de la ruta y apartarse de la carrera que llevan por al menos 1 o 2 años. Es un costo de oportunidad que en algún momento las mujeres eligen arriesgando su desarrollo profesional y las oportunidades que podrían surgir para seguir escalando.

Análisis y Principales Hallazgos:

Al consultar a las mujeres participantes respecto a **¿Por qué es importante avanzar en inclusión laboral femenina en la industria minera?** y **¿cuál crees que es el mejor argumento para abordar la inclusión laboral femenina en industrias**

masculinizadas?, la totalidad de las participantes argumentó que es muy importante avanzar en inclusión.

“la diversidad enriquece la organización, hay más innovación, aumenta la productividad, mejora el clima laboral, las mujeres tenemos más capacidad para escuchar y eso aporta a mejorar las relaciones al interior de los equipos” Mujer, 39 años, más de 5 años de experiencia.

En este aspecto surgieron argumentos sólidos de porqué una industria masculinizada debe avanzar hacia la inclusión laboral femenina, por ejemplo

“Una mujer otorga otra mirada a las posibles soluciones, nosotras tenemos un liderazgo no autoritario, más inclusivo y es difícil entrar en este mundo porque las mujeres siempre tenemos que demostrar que podemos y, a pesar de tener el espacio más que ganado, igual tenemos que demostrar que podemos. Espero que algún día haya una real inclusión y todos y todas seamos respetados” Mujer, 45 años con más de 10 años en la industria minera.

Mujeres más jóvenes y con menos años de experiencia también reflexionan sobre la importancia de hacerse parte de la industria y derribar barreras sociales que están presente en las decisiones vocacionales, dejando de lado las oportunidades de desarrollo que podrían brindar las carreras STEM⁴ o carreras técnicas profesionales que son de alta demanda en minería.

“Desde un comienzo este ha sido un rubro masculino, pero se ha demostrado que las mujeres pueden hacer las mismas tareas, funciones y actividades si se les da la oportunidad y se les enseña. Nadie estaba dispuesto a dar oportunidad a mujeres en minería, incluso un decreto no lo permitía y socialmente no estaba bien visto, pero se ha demostrado que, al dar la oportunidad, ellas sí quieren. Nosotras también estamos abriendo esa mentalidad para vernos en estas áreas más “duras”. Estábamos culturalmente sesgados a que “no se puede incorporar mujeres” Mujer, 25 años, menos de 5 años de experiencia en minería.

Adicionalmente, emerge con fuerza la importancia de incluir mujeres relacionando esto con factores económicos como el aporte al país, a la región, pero también al círculo directo de la mujer. Por lo tanto, cuando una mujer tiene la oportunidad de insertarse en una industria altamente rentable, con sueldos sobre el promedio nacional, con oportunidades de desarrollo y estabilidad laboral, es sin duda un espacio virtuoso para mejorar la calidad de vida de ella, sus hijos y su entorno cercano.

“Que ellas se incluyan en el ámbito laboral y en la minería sobre todo es un avance tremendo, vamos a estar construyendo una sociedad

⁴ STEM es un acrónimo en inglés que reúne las carreras Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas donde las mujeres globalmente están subrepresentadas

más justa y una sociedad que derrota a la pobreza con dignidad, con buen trabajo, con desarrollo. Las mujeres invierten su dinero en educación de sus hijos porque saben que eso es lo mejor para ellos, es un círculo virtuoso". Mujer, 60 años, más de 10 años de experiencia en minería.

Una de las mujeres contó su propia experiencia al relatar porqué es importante generar espacios inclusivos, con equipos diversos donde haya respeto para todas las personas, el siguiente es su relato:

"En mis inicios en el mundo minero fui la "niñita de recursos humanos" siendo que yo ya era adulta, profesional. Pero para ellos (hombres mineros) seguía siendo la niñita / mijita. Nadie me hablaba, yo trataba de levantar la mano en reuniones importantes y no lograba que hubiese espacio de escucha respetuosa. En ese momento tenía ganas de llorar. Ellos eran muy duros. Es una sensación de incertidumbre tan grande y aunque yo tenía todo claro, ellos no me dejaban espacio. No pude entrar y hacer lo que necesitábamos hacer en esa oportunidad. Yo sentía que si ellos no me daban el espacio yo no podría cumplir. Las mujeres tendemos a sentirnos inferiores en estos casos y pensamos que no vamos a poder luchar con eso" Mujer, 45 años con más de 10 años de experiencia en la industria minera.

Adicionalmente y a raíz de las intervenciones, se generaron debates en temas relevantes como el derecho de la mujer a trabajar en lo que desee, a desempeñar el rol que ella quiera y a tener independencia económica. Estos espacios en que la mujer puede desarrollarse sin barreras ni sesgos son importantes en la sociedad para generar modelos de "sí se puede" ser mecánica, mantenedora eléctrica, manejar un camión, ser transportista, ser palera, manejar una grúa de alto tonelaje. Labores en las que las mujeres están mínimamente representadas.

"Nuestra cultura es machista y son muchas las industrias en Chile donde las mujeres estamos subrepresentadas (industria energética, pesca, ciencia, construcción, etc.) y lo más trágico es que se nos ha negado la participación en la economía del país y la independencia económica que es muy importante para disminuir los altos índices de violencia contra la mujer. Finalmente, las mujeres estamos sesgadas, sin derecho a tener dinero y depender de otro para el día a día" Mujer, 45 años, con más de 5 años de experiencia en la industria minera.

Por lo tanto, las mujeres participantes concuerdan que sí es muy importante avanzar en la inclusión laboral femenina, porque son un aporte económico al país y a la región de Antofagasta, pero, sobre todo, a la familia que está entorno a esa mujer ya que beneficia su empoderamiento, su desarrollo como persona y profesional y facilita que ella y sus hijos salgan de la pobreza. Adicionalmente, incorporar a la mujer en ambientes masculinizados tiene un alto valor e impacto positivo para los equipos evidenciando así características del liderazgo femenino muy diferentes al de los hombres. Las mujeres

participantes destacaron que el liderazgo femenino es más conciliador, escuchan de manera activa a la contraparte y tratan de buscar una solución que satisfaga al equipo. El liderazgo femenino facilita la participación, el diálogo y el trato respetuoso.

Al consultar a las mujeres participantes respecto a **¿qué cambios culturales debería realizar la industria para facilitar la retención del talento femenino y su desarrollo? ¿Cuál es nuestra expectativa en este ámbito?**, la gran mayoría respondió que tienen altas expectativas.

Ellas sueñan con ver equipos de liderazgo balanceados, con mujeres en los directorios, más mujeres en cargos de toma de decisión y comprenden que para que todo ello se cumpla, se requiere un cambio cultural que no es sólo de la industria minera, es un cambio social. Se refieren a un equilibrio social en que las carreras dejen de ser “de hombre” y otras “de mujeres” y que la educación deje de ser sexista. También hubo argumentos interesantes respecto a la corresponsabilidad, la flexibilidad y la transformación de una industria que fue creada por hombres y para hombres, sin pensar en la corresponsabilidad y la importancia de la presencia paterna en la vida de los niños y niñas.

“yo me pregunto, ¿cómo conciliamos trabajo y familia? Las mujeres hemos incorporado el debate del equilibrio familiar/laboral. Aún somos vistas como las apegadas a la familia y las que deben llevar la culpa de la ausencia por trabajar. Creo que nosotras hemos puesto en la discusión este tema y debemos ser capaces de traspasar este tema a los hombres. Debemos hablar de coparentalidad y que ellos se hagan parte para que la sociedad comience a cambiar también”. Mujer, 39 años con menos de 5 años en la industria minera.

En línea con los argumentos detallados en el párrafo precedente y profundizando incluso en las características propias del territorio, las mujeres relevan la importancia de desarrollarse a pesar de los espacios de ausencia laboral por maternidad y de la distancia de las operaciones mineras a los centros urbanos presentes en la región. Pero a su vez destacan la importancia de impulsar cambios, de repensar una industria más flexible, con enfoque de género.

“Hay otro tema que es particular de la región de Antofagasta. Cómo apoyar a las mujeres que quieren formar su familia y a su vez, mantengan los trabajos que con esfuerzo han logrado. Todas las que hemos sido madres sabemos la importancia de una red y si la red no está, las mujeres nos vemos obligadas a dejar la industria. Si una mujer con hijos pequeños no tiene red no va a poder trabajar porque no podrá insertarse en el sistema de turnos y horarios que son altamente exigentes. Es necesario reflexionar sobre esto y cómo el Estado promueve el derecho a los cuidados” Mujer, 55 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera.

“Tenemos que ser capaces de aportar a una región minera diferente al resto de Chile por los sistemas de turno que tiene la minería. Debe haber espacios, dar la facilidad, yo creo que hay oportunidad de hacer algo diferente porque hay mujeres que quieren ser parte de la industria pero que en algún momento se van porque estar 7 días fuera de tu casa es insostenible si tienes hijos pequeños, el costo es muy alto” Mujer, 40 años, más de 5 años de experiencia en la industria minera.

En línea con lo anterior surge un interesante testimonio entre las participantes relacionado con su propia experiencia al desempeñar un rol en una de las más importantes compañías mineras presentes en la región de Antofagasta:

“Yo soy mamá, vivo en Santiago y trabajo 4x3. Y me pregunto por la sustentabilidad de esto. Hay mujeres que no pudieron ingresar a la minera porque no pueden tener un turno 4x3 y el teletrabajo aún no está tan internalizado en áreas operativas como la mía. Probablemente yo también tenga que dejar mi trabajo porque, a pesar de que me encanta mi rol, es muy difícil de equilibrar vida familiar y laboral. Me preocupa que no haya un esfuerzo generalizado por sostener esto en el largo plazo y que las mujeres nos sintamos realmente incluidas en un sistema más amigable con la maternidad y la familia” Mujer, 39 años, más de 5 años de experiencia en la industria minera.

Un tema clave y crítico expuesto por las participantes es la maternidad y, por ende, la corresponsabilidad. Diversas opiniones surgen frente a esta realidad, cómo ellas logran sortear las barreras y cómo les gustaría que este cambio permee a las bases mismas de la cultura social, trascendiendo a la industria minera:

“Depende de la etapa y tu proyecto de vida. El primer trabajo es más valorado por lo monetario, luego vas avanzando y quieres más desarrollo y en otra etapa valoras la flexibilidad para estar cerca de tus hijos. Aún se mantiene el concepto cultural de la mujer cuidadora/protectora. Para mí la igualdad va de la mano de conciliar y que, así como la mujer es responsable de cuidados, el padre también lo sea. Se deben equilibrar ambos mundos: laboral / personal. Conciliación: que las mismas horas dedicadas a la familia y al hogar por la mujer la tengan los hombres. Que la industria y la sociedad colaboren en esto sería una real inclusión para mí”. Mujer, 35 años, más de 5 años de experiencia en la industria minera.

“La minería no está diseñada para la maternidad y cuando la mujer ingresa a este rubro, está consciente a lo que se enfrenta. Y en este caso, creo que la laguna de la maternidad es un tema y hay empresas que están contratando a este tipo de mujeres que

tuvieron que salir de la industria para ser mamá. Ellas tienen esta desesperanza sobre su desarrollo de carrera y que haya oportunidades para ellas es muy bueno” Mujer, 40 años, menos de 5 años en la industria.

Avanzando en el relato, las mujeres más jóvenes participantes (25 a 30 años) argumentaban respecto a las motivaciones de las mujeres de trabajar en minería y varias de ellas señalaron que las mujeres buscan más estabilidad y desarrollo de carrera que asegurar el sueldo sobre el promedio. Necesitan la oportunidad para demostrar que sí pueden desempeñarse en roles que tradicionalmente han sido masculinizados.

“Las empresas están buscando alcanzar equidad, ser equitativos y eso es muy bueno y ya se nota que se van a pelear a las mujeres porque somos pocas las con experiencia. Sin embargo, falta potenciar el desarrollo de carrera como una variable para la retención de talentos. La retención debe llevar de la mano no sólo lo económico, para nosotras más vale el desarrollo, la flexibilidad” Mujer, 28 años, menos de 3 años de experiencia en la industria minera.

Al continuar con la conversación, profundizamos en aquellas estrategias positivas, ya implementadas en la industria, que podrían ser replicables a otras industrias masculinizadas y claramente las mujeres participantes concuerdan que la mejor estrategia ha sido poner una meta, comprometer porcentajes y desafiarse a transformar la industria minera incorporando visión femenina en la cadena de valor principal. Sin embargo, para que esto sucediera hubo impactos económicos y productivos precedentes:

“Cuando comenzamos a proyectar oferta/demanda hace un par de años atrás, ya se sabía que habría dificultades y que habría escases de mano de obra calificada para enfrentar el desafío de crecimiento de toda la industria. Y mi reflexión es que las sociedades que tienen sesgo no son capaces de proveer la gente adecuada porque no están las capacidades instaladas, no hay expertise. Eso generó la necesidad de capturar el valor femenino que se estaba perdiendo al no reflejar la proporcionalidad de lo que es la sociedad. Un 50% de la población que son mujeres no podían adquirir las capacidades, tenían las puertas cerradas a la industria. Las economías y los países pierden valor si se sesgan, por lo tanto, es un tema país, a nivel de desarrollo económico de largo plazo. Pienso, además que este escenario es una situación virtuosa porque además de contratar mujeres, necesitamos capacitarlas (derribar estereotipos en STEM), necesitamos generar mejoras de infraestructura y políticas internas que aporten a enriquecer el

proceso”. Mujer, 55 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera.

Para finalizar las sesiones grupales y, según la pauta, se les consultó a las participantes respecto a los desafíos y temas pendientes que ellas visualizan aún en la industria. En general, se mostraron optimistas de los avances ya alcanzados y del rol que las mujeres en este cambio cultural.

Uno de los temas claves fue la necesidad de trabajar de forma más coordinada en educación técnica profesional, iniciando la influencia desde la niñez y no cuando ya las mujeres eligieron carreras femeninas y las carreras técnicas están con alta presencia masculina.

“Los esfuerzos de formar y generar competencias aún son muy localizados, estamos todos compitiendo por el talento femenino y estamos al debe con prácticas, estrategias e incluso políticas públicas que sean transversales y esto se trata de generar capacidades en la sociedad. No se trata de capturar mujeres sólo para esta industria, es capturar la capacidad que tienen las mujeres para aportar al desarrollo del país a través de las diversas industrias. Esto debe ser un esfuerzo colectivo que podría ser más eficiente. Está este celo por capturar el talento y quien corta primero la cinta, en lugar de mirar de manera colectiva”. Mujer, 50 años más de 10 años de experiencia en la industria.

“Creo que debemos vincular las necesidades de la industria a nivel más estratégico con colegios, liceos técnicos. Incentivar con fuerza que mujeres escojan carreras técnicas tradicionalmente masculinizadas y que esto derive en mayor participación femenina. Yo sigo viendo cómo las mujeres eligen gastronomía, párvulo, etc. Y los hombres eligen electricidad, mecánica. Siento que todavía estamos frente a dos mundos y creo que esto es un desafío donde hay mucho por hacer” Mujer, 39 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera.

Adicionalmente, emergen como desafío los roles parentales frente a la educación y al cambio cultural que se requiere fomentar. Las participantes evidencian la responsabilidad que tienen frente a la transformación habilitando a los niños y niñas para crecer sin sesgos, comprendiendo siempre que no hay diferencias ni límites por género.

“Desde mi perspectiva más maternal, creo que las que somos mamás tenemos una tremenda responsabilidad. En 20 o 30 años nuestros niños no deberían tener estos sesgos. Esto en el largo

plazo va a generar una mejor sociedad sin machismo, sin industrias masculinizadas. La responsabilidad de los papás, mamás y la sociedad entera está aquí, en formar a estos niños sin sesgos que nuestra generación sí tiene muy arraigados”. Mujer, 39 años, más de 5 años en la industria.

“Nosotros estamos trabajando a largo plazo, haciendo charlas a niñas de 2° medio en especialidades. Aquí incorporamos a los profesores y a los apoderados así los hacemos vivir la experiencia y vamos eliminando las brechas y prejuicios con respecto a la minería” Mujer, 55 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera.

“Creo que desde muy pequeños se hacen las diferencias de género en relación con las profesiones. Desde ahí nace todo. Yo creo que si cambiamos esto podemos avanzar y que ya no sea tema”. Mujer, 35 años, 5 años de experiencia en industria minera.

“Yo ingresé a minería porque mi papá es minero, cuando yo quise decidir, él se proyectó en mí y me influenció para que estudiara lo que hacía su jefe. Él no tuvo sesgos, quiso algo bueno para mí. Hay estigmas en los ambientes de trabajo tan masculinizados, pero él me inspiró. Y yo creo que en todos los rubros hay que generar la diferencia no sólo para la mujer, también para hombres. Yo realizo conversaciones para inspirar a las estudiantes y creo que ese modelo de rol es clave para inspirar” Mujer, 35 años, más de 5 años en la industria minera.

Al consultar a las participantes respecto a los temas pendientes por mejorar en la industria a raíz de la inclusión laboral femenina, surgen diversidad de opiniones, entre ellas la importancia de la igualdad de trato en cuanto al desarrollo de carrera. También destaca el desafío de asumir el riesgo y trabajar para que los impactos se tornen positivos para la industria. Potenciar una gobernanza interna sobre Inclusión y Diversidad es importante para que la estrategia no se diluya en el desafío del número. Asumir y gestionar de manera rápida y clara el acoso sexual es un imperativo para la industria. Los siguientes relatos manifiestan éstas y otras condiciones necesarias para, efectivamente avanzar en inclusión.

“Los hombres y las mujeres somos diferentes y lamentablemente en rubros masculinizados se entregan herramientas diferentes según el género. Tanto capacitación, estudios y trabajos y oportunidades. Pienso que esto debería cambiar, todos deberíamos tener las mismas herramientas para que no haya diferencia entre las personas”. Mujer, 25 años, menos de 5 años en la industria minera.

“La industria hizo una apuesta al comprometerse con un número, una meta. Pero a la industria le cuesta asumir el riesgo por mínimo que éste sea y no flexibilizamos y creo que también debemos asumir riesgos mínimos como la cadena logística, proveedores de base tecnológica, etc. Las mujeres no están sólo en la empresa mandante, ellas deben tener oportunidades en todos los ámbitos de la cadena productiva”. Mujer, 60 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera

“Yo creo que es importante definir el acoso sexual como un riesgo material. Las mujeres se sienten tranquilas, seguras y pueden levantar la mano de forma segura. Es importante motivarlas a que estos temas surjan y se accione con respecto a estas situaciones. Es importante que esto permee como un intransable y que no sólo sea una política de la empresa mandante, también permee a empresas contratistas y a la industria en su conjunto. A mí me marca esta práctica y la valoro” Mujer, 45 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera.

“Yo me emociono cuando veo a los grupos de mujeres y creo que hacerse cargo de la brecha, cambia vidas. Las empresas tienen políticas internas y creo que hay que potenciar los comités de género. Tiene que haber una gobernanza en este punto. Me gusta mucho que la industria se esté haciendo cargo de las mujeres “no mineras” aquellas que por diversas razones no van a entrar a la minería. Creo que hay que buscar las oportunidades de crear mejoras a través de generar valor para la industria y para la sociedad” Mujer, 60 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera.

“El acceso a la educación en Chile es limitado. El esfuerzo que hay que hacer para llegar a puestos de liderazgo siendo mujer, es muy difícil. Que el acceso a la educación sea universal. Que todas las niñas tengan oportunidades. Una política pública debería decir “que todas puedan” que nunca más tengamos que lamentar la falta de mujeres preparadas”. Mujer, 45 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera.

“Que la industria no se limite al turno y si estoy soñando quisiera que deje de ser arbitrario y comience a ser más flexible ante la realidad de incorporar mujeres diversas. Las realidades van a ser muy diferentes en un par de años y abordar la flexibilidad es una oportunidad” Mujer, 39 años, más de 10 años de experiencia en la industria minera.

Los relatos valiosos otorgados por las 18 mujeres participantes han quedado plasmados para visibilizar el estado actual de la presencia femenina en la industria minera y surgen con fuerza diversas afirmaciones relacionadas con literatura abordada en el marco teórico de esta tesis como también en la contextualización de antecedentes. Esto habla de una sinergia y de congruencias que son importantes de relevar para seguir abordando temas claves que preocupan a las mujeres de diversas edades y años de experiencia, trabajadoras de empresas mandantes y/o proveedoras. Son temas transversales que requieren ser abordados para seguir avanzando en la inclusión de mujeres en la industria minera.

6.2 Taller con representantes de empresas proveedoras

En una sesión presencial realizada en formato taller en las dependencias del edificio corporativo de Escondida | BHP en la ciudad de Antofagasta se reunieron 26 representantes de 19 empresas contratistas.

Como contexto general, es la primera vez que la compañía minera reúne a las empresas proveedoras en torno a la importancia de incluir mujeres en los equipos de trabajo con el claro objetivo de trabajar de forma colaborativa para que estas empresas aumenten su representación femenina actual.

Específicamente la empresa Escondida operada por BHP (compañía australiana) desarrolla sus operaciones apoyada por una extensa red de 401 empresas proveedoras que emplean a 17.060 personas, de las cuales sólo 2.037 (12%) son mujeres.

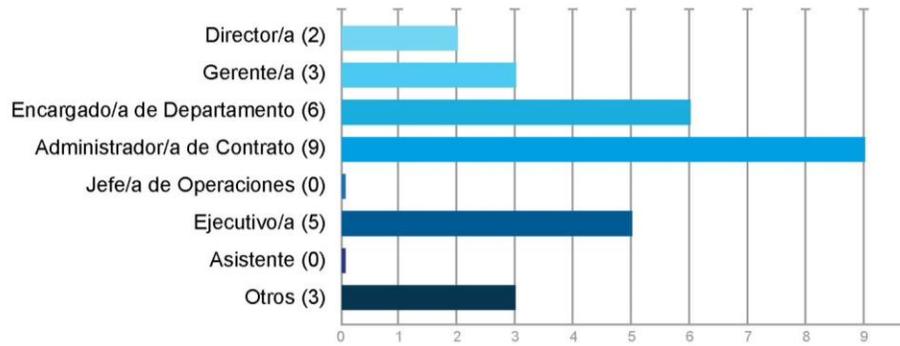
A partir del año 2020 y dada la estrategia de alcanzar balance de género al año 2025, la compañía ha impulsado a las empresas colaboradoras a lograr un 33% de mano de obra femenina al año 2027. Es un desafío altamente complejo para las empresas contratistas considerando que los sesgos inconscientes y mitos respecto al interés de las mujeres de desarrollarse en este tipo de industrias son altos. Por lo tanto, el relato permanente es: “no hay mujeres” o “las mujeres no quieren trabajar en minería”.

Cabe señalar que, según el último informe del CCM-Eleva (2022) la industria minera, a nivel nacional, alcanzó una participación femenina del 15% en promedio. Las empresas proveedoras están muy por debajo de esa cifra alcanzando sólo un 9,6% a nivel nacional.

Las personas representantes de las 19 empresas participantes respondieron una breve encuesta cuyos resultados son los siguientes:

Figura 19:

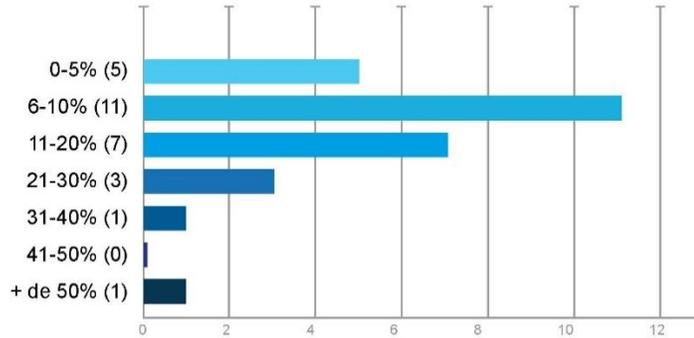
Cargo de los participantes



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de encuesta aplicada a participantes del taller

Figura 20:

Porcentaje actual de la fuerza laboral femenina en empresas contratistas participantes



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de encuesta aplicada a participantes del Taller

Figura 21:

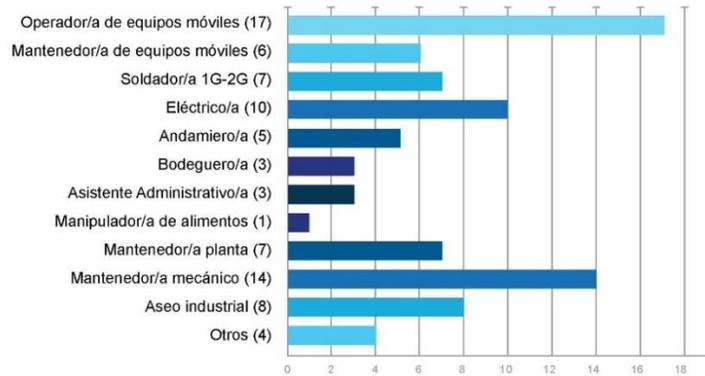
Acciones claves generadas para facilitar la inclusión laboral femenina



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de encuesta aplicada a participantes del Taller

Figura 22:

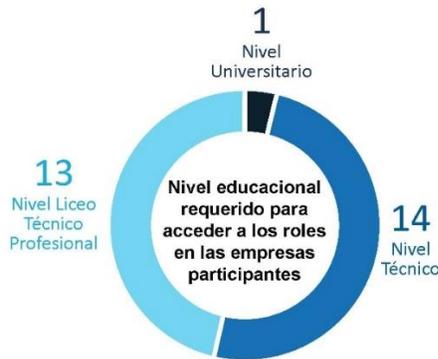
Perfiles con mayor demanda en las empresas participantes



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de encuesta aplicada a participantes del Taller

Figura 23:

Nivel educacional para acceder a roles en las empresas proveedoras



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de encuesta aplicada a participantes del Taller

Figura 24:

Años de experiencia requeridos para acceder a roles en empresas proveedoras



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de encuesta aplicada a participantes del Taller

Los ejecutivos y ejecutivas participantes alcanzan en promedio 11,8 años de experiencia en la industria minera. Del grupo total, destaca que un 69,2% de los participantes fueron hombres y un 30,8%, mujeres. Entre las mujeres participantes (8), sólo 2 tenían cargo de liderazgo (gerente y subgerente respectivamente), número bajo al considerar que, del grupo de hombres participantes, 6 ocupan cargos de liderazgo en sus empresas.

Al preguntar al grupo de participantes respecto a cuál es el principal beneficio que recibe una mujer al trabajar en su empresa, las características más destacadas son:

Figura 25:



Análisis y Principales Hallazgos:

En general las empresas proveedoras realizaron un análisis más bien operativo en cuanto a la incorporación de mujeres y las necesidades básicas que se requieren para avanzar en una incorporación real, respetuosa y armónica que beneficie tanto a las mujeres como a las empresas y equipos de trabajo, de esta manera se detallan a continuación los grandes temas de conversación que surgieron a partir de 4 grupos de trabajo:

Grupo 1: En general, el grupo concuerda con la importancia de incluir mujeres y señalaron que la experiencia ha sido positiva destacando dos variables de desempeño relevantes como **menor rotación y menor ausentismo** de las mujeres comparado con los hombres. En un aspecto más operacional, los participantes destacaron la relevancia que tiene activar planes de mejoramiento de las **condiciones logísticas básicas** (baños, salas de lactancia, habitaciones

exclusivas para mujeres), vestuario apropiado, **educación con respecto a la corresponsabilidad**, generar procesos de ingreso adecuado que considere a las mujeres en entrenamiento y las personas que estén dispuestas a compartir su conocimiento y experiencia.

Grupo 2: La conversación se desarrolla en torno a las fortalezas de las mujeres y la experiencia que los hombres han tenido a propósito de incluirlas en labores tradicionalmente masculinizadas. Ellos destacan que las mujeres “no sacan la vuelta”, son **más responsables** con las tareas asignadas y son **más organizadas** en sus espacios de trabajo que los hombres. Destacaron además que es necesario un **acompañamiento inicial** para las mujeres que no tienen experiencia. “Los hombres llegamos y metemos las manos, las mujeres no, ellas esperan estar más seguras y es ahí donde hay que apoyarlas”. En la conversación se abordó el tema de salud mental y la importancia de apoyar a los equipos para eliminar sesgos culturales que las personas traen consigo. Adicionalmente se habló de que estas acciones no sean sólo un KPI de número, sino que se transformen prontamente en un proceso de desarrollo de carrera que asegure la permanencia de las personas.

Grupo 3: La conversación se centró en el concepto “canibalismo” que en el relato de los participantes se trata de la alta demanda por contratar mujeres en las empresas mineras y cómo las mujeres van aprovechando las oportunidades para ir desarrollando experiencia y carrera. En un aspecto es bueno para ellas, pero genera inestabilidades en los equipos de trabajo, ineficiencia en los procesos de contratación e ineficacia ya que las empresas más pequeñas no logran avanzar en sus desafíos de balance de género al luchar con grandes compañías que ofrecen mejores sueldos y condiciones. Las empresas señalan ser una “**semillero de talento**” porque con cierto “dolor” argumentan que ellos **forman a las mujeres** y en pocos años ellas emigran a otras empresas más grandes. Ellos argumentan que no pueden ofrecer las mismas condiciones y por eso, ellas se van. Señalan la importancia de acortar brechas, **facilitar el desarrollo de carrera** con el objetivo de **fidelizar a las mujeres** y así evitar que emigren en el corto plazo.

Grupo 4: La discusión se enfocó en la variable **experiencia** y qué tan relevante es al momento de romper paradigmas y acortar brechas para que mujeres que no cuentan con experiencia en minería sean parte de ella. Se habló de la curva de madurez en las 3 partes, tanto para las mujeres sin experiencia como para las empresas y los trabajadores. Todos deberían aprender respecto a inclusión femenina y el **respeto** que se requiere para crear ambientes inclusivos. Ellos relataron que se han vivido **situaciones inadecuadas** con **conductas irrespetuosas** que van generando **desmotivación** en ellas. Señalaron la importancia de crear **protocolos, desarrollar políticas de relacionamiento interno** y normar procesos para eliminar todo tipo de abusos.

A partir de los relatos emanados de los grupos de conversación que se generaron en el taller Red de Proveedores, se desprenden para el análisis conceptos claves respecto a las necesidades que surgen de los propios actores de la industria:

- Necesidades detectadas:
 - Fortalecer los procesos de ingreso de trabajadoras a las compañías con el objetivo de facilitar su empoderamiento y apoyar su proceso de aprendizaje dada la falta de experiencia que muchas de las mujeres presentan.
 - Mejoramiento de las condiciones logísticas mínimas para desarrollar el trabajo que se requiere. Ni hombres ni mujeres deben estar en lugares que no cuenten con medidas de higiene, salud y seguridad óptimas para desempeñar un rol.
 - Educar y capacitar a la fuerza laboral masculina con respecto al respeto, cero tolerancias al acoso (sexual, laboral y psicológico), corresponsabilidad y trabajo colaborativo sin asistencialismos.
 - Desmitificar la condición de “semillero de talentos” y asumir que las empresas proveedoras son grandes formadoras de capital humano. Más bien se debe mirar estratégicamente y planear acciones que faciliten este rol en la industria reconociendo que las mujeres podrían movilizarse de trabajo en búsqueda de experiencia, mejores condiciones y/o desarrollo profesional.
 - Las grandes compañías mineras podrían revisar las exigencias de inicio con respecto a la experiencia considerando que son escasas las mujeres que cuentan actualmente con más de 5 años de experiencia en el mercado laboral. El modelo de entrenamiento en terreno podría ser replicable y estandarizado para facilitar que las mujeres tengan un periodo de experiencia que les permita ganar confianza en sí mismas, motivación y empoderamiento al momento de asumir formalmente un rol.
 - Generar políticas, normas y/o protocolos de cumplimiento mandatorio para todos los miembros de la organización que hagan énfasis en el respeto a todos los trabajadores independiente de su género, raza, origen étnico, orientación sexual, etc.

6.3 Análisis reportes de sustentabilidad de compañías mineras

Para el análisis de los reportes de sustentabilidad de las 3 empresas mineras presentes en la región de Antofagasta se realizará una comparación que evidencie el proceso transformacional desde las “declaraciones formales” de cada compañía con un rango de comparación de 10 años (al menos).

La metodología usada para desarrollar el presente análisis consistió en elegir a 3 empresas mineras de la región, cada una con características particulares que permiten relevarlas por sobre otras para el caso de este análisis, lo que permite diferenciarlas en las siguientes características:

Tabla 4:

Cuadro comparativo de Compañías Mineras que desarrollan sus operaciones en la región de Antofagasta

Características	CODELCO	AMSA	GLENCORE
Producción total de cobre	1.552.737 tmf2	646.200 tons.	73.000 kt
Nº de trabajadores propios	15.973 personas	6.084 personas	1.045 personas
Territorio	Calama	Antofagasta	Sierra Gorda
Tipo de empresa	Pública (Chile)	Privada (Chile)	Privada (Reino Unido)
Nº de yacimientos en la región	4 de 7 yacimientos están en la región (Chuquicamata, Radomiro Tomic, Ministro Hales, Gabriela Mistral)	3 de 4 yacimientos están en la región (Centinela, Antucoya y Zaldivar)	1 yacimiento en la región (Lomas Bayas)

Fuente: Elaboración propia a partir de información de los Reportes de Sustentabilidad 2022 de las 3 empresas mineras comparadas en este estudio.

De esta manera y en base a la información comparativa se generan cuadros por empresa que detallan presencia o ausencia de variables claves desde el enfoque de género y que son necesarios de abordar en una cultura inclusiva que busca captar talento femenino e introducirlo en una industria altamente masculinizada con proyección de futuro.

En este aspecto, se pretende comprender la evolución respecto a incorporar mujeres en las empresas mineras presentes en la región de Antofagasta y si cuentan con una gestión del cambio óptima para ello lo que se vería reflejado en el enfoque de género que han adoptado frente a la Inclusión y Diversidad.

○ **Casos de Estudio**

En el caso de Codelco, una empresa pública con más de 15 mil trabajadores, que en el año 2014 tenía un escaso relato vinculado a género. En ese entonces la cuprífera no declaraba intención formal de aumentar el porcentaje de representación femenina, por lo tanto, no había una meta que cumplir en ese ámbito, a diferencia del reporte del año 2022 donde explícitamente declara la ambiciosa meta del 35% al 2027.

En el 2014 no se abordaban temas claves como la brecha salarial, políticas frente al acoso sexual y laboral y presencia de mujeres en cargos de liderazgo. Estos aspectos son absolutamente diferentes y se evidencia un cambio en el relato al respecto en el reporte 2022. Se evidencia en este último, más presencia femenina, mayor conciencia de la importancia de elevar los porcentajes de participación y avanzar hacia un equipo humano diverso e inclusivo.

Tabla 5:

**Cuadro comparativo diferencias en enfoque de género
periodo 2014 – 2022 Codelco**

CODELCO	Reporte 2014	Reporte 2022
Declaración % de representación femenina	Codelco declaraba contar con un 8,7% de dotación femenina	14,3% de la representación femenina
Declaración de una meta a futuro	No declara	35% al año 2027
Políticas o estrategias de inclusión laboral femenina	Declara la Estrategia para la diversidad	Estrategia de Diversidad & Inclusión 2020-2024
Brecha salarial	No declara	Declara inicio de medición y cierre de brechas desde el año 2022
Políticas frente al acoso laboral y sexual	No declara	Declara y transparenta la gestión en este ámbito
Representación femenina en cargos de liderazgo	No declara	Declara directorio paritario con 5 hombres y 3 mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los Reportes de Sustentabilidad de la Empresa Minera Codelco emitidos en los años 2014 y 2022.

En el segundo caso de análisis documental abordamos los reportes de la Compañía Chilena Antofagasta Minerals que también evidencia diferencias comparativas entre los reportes de los años 2013 y 2022. El recuadro a continuación evidencia la falta de enfoque de género al no declarar ninguno de los aspectos relevantes que deberían estar presentes en la gestión del capital humano diverso. Por lo tanto, se podría señalar que en el año 2013 AMSA consideraba la importancia de contar con mujeres como un porcentaje dentro de la gestión de cumplimiento.

Ya en el año 2022 se evidencia un cambio, una transformación con enfoque de género que permite evidenciar aspectos claves para que la mujer se inserte en la industria y logre avanzar en ella. El 2022 ya cuentan con una meta ambiciosa al 2025 de representación femenina. A su vez, señala tener una estrategia de Diversidad e Inclusión. Cuenta con mecanismos para hacer seguimiento a casos de acoso sexual y son reportados evidenciando una gestión en torno a ello. También evidencia el compromiso de contar con más mujeres en cargos de liderazgo.

Tabla 6:

**Cuadro comparativo diferencias en enfoque de género
periodo 2013 – 2022 Antofagasta Minerals**

AMSA	Reporte 2013	Reporte 2022
Declaración % de representación femenina	AMSA declara contar con un 8% de representación femenina	20,6% de la representación femenina
Declaración de una meta a futuro	No declara	30% al año 2025
Políticas o estrategias de inclusión laboral femenina	No declara	Declara contar con una Estrategia de Diversidad & Inclusión desde el año 2018
Brecha salarial	No declara	No declara
Políticas frente al acoso laboral y sexual	No declara	No declara política, solo evidencia casos de acoso sexual investigados
Representación femenina en cargos de liderazgo	No declara	Declara un 18% de mujeres en comité ejecutivo (2) y un 7% (1 mujer) en alta gerencia

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los Reportes de Sustentabilidad de la Compañía Minera Antofagasta Minerals emitidos en los años 2013 y 2022.

Finalmente, analizaremos el caso de Glencore, cuya diferencia en 10 años de reportabilidad es clara. La gestión con enfoque de género evidencia un cambio que, aunque aún es débil, aborda temas claves como la “tolerancia cero” frente a denuncias relacionadas a casos de abuso o acoso sexual. La empresa considera la importancia de la representación femenina en los equipos, pero aún es débil en estructuras que soporten el ingreso, permanencia y retención de mujeres en una compañía altamente masculinizada (91,6% de los trabajadores es hombre).

Tabla 7:

**Cuadro comparativo diferencias en enfoque de género
periodo 2012 – 2022 Glencore**

GLENCORE	Reporte 2012	Reporte 2022
Declaración % de representación femenina	6% de la dotación femenina	8,4% de representación femenina
Declaración de una meta a futuro	No declara	No declara
Políticas o estrategias de inclusión laboral femenina	No declara	No declara
Brecha salarial	Declara reportar la brecha salarial	Aborda el alineado a estándares
Políticas frente al acoso laboral y sexual	Señala la existencia de mecanismos abiertos para denuncia	Declara tolerancia cero frente a las denuncias pero no una política empresarial
Representación femenina en cargos de liderazgo	No declara	Declara contar solo con 1 mujer gerente

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los Reportes de Sustentabilidad de la Compañía Minera Glencore emitidos en los años 2012 y 2022.

Es evidente que en el periodo de comparación (promedio 10 años entre un reporte y el otro) hay cambios, quizá no los suficientes, pero se evidencia el cambio entre las variables analizadas. Estas variables son aspectos relevantes para motivar a que más mujeres se interesen por desarrollar su carrera en la industria minera.

Adicionalmente y de forma transversal, se evidencia un cambio en la narrativa con enfoque de género incorporando más cantidad de palabras claves como: “brecha”, “femenina”, “mujer”, “género”, “acoso”, “inclusión”, etc.

Este análisis gráfico permite evidenciar, a su vez, que hay avances en inclusión femenina al incorporar fotografías, relatos, testimonios y frases de mujeres trabajadoras de la minería. Aspecto relativamente ausente en los reportes de 10 años atrás donde los relatos y las imágenes eran los de una industria masculinizada con un enfoque muy productivo, con interés de avanzar, pero claramente, sin una meta u objetivos claros ante el desafío de la inclusión femenina.

7. Conclusiones

El objetivo principal del presente estudio, el cuál es “Comprender los cambios culturales necesarios en la industria minera en la región de Antofagasta frente al desafío de la inclusión laboral femenina” fue abordado mediante una investigación cualitativa exploratoria, la que permitió recoger opiniones y experiencia de mujeres insertas en la industria minera de la región de Antofagasta a través de grupos focales de conversación.

Complementariamente y a modo de triangulación de las fuentes primarias, se abordó la opinión de grupos mixtos con la finalidad de conocer los obstáculos y desafíos que enfrentan las empresas proveedoras de la gran minería del cobre. Lo anterior se realizó a través de un taller en donde se compartieron prácticas y desafíos en torno a la temática.

Finalmente, y en un afán de evidenciar las definiciones, compromisos y esfuerzos que están realizando 3 de las más importantes compañías mineras insertas en la región en los últimos años, se realizó un análisis documental comparativo de sus reportes de sustentabilidad.

De esta forma, en base a diversas fuentes y técnicas de recolección de información, se realizó un análisis exhaustivo que permitió el levantamiento de aproximaciones relacionadas a comprender el cambio cultural y la transformación inminente de la industria minera ante el fenómeno de la inserción femenina.

Como primera reflexión, se podría afirmar que el ejercicio investigativo realizado logró dar respuesta a la pregunta de investigación planteada inicialmente: ¿Qué cambios culturales son necesarios en la industria minera de la región de Antofagasta para contribuir a la inclusión laboral femenina? Adicionalmente, fue posible identificar sinergias y patrones en los relatos de las participantes en los grupos focales y de las personas que emitieron sus opiniones en el taller con empresas proveedoras. Estas sinergias evidentes, dicen relación con temas claves del cambio cultural y la transformación que se

requiere y hacen un sentido lógico al revisar los textos que forman parte del marco teórico de la presente tesis.

Respecto a estos temas claves, tanto mujeres como hombres en el proceso investigativo opinaron que los temas más bien de orden logístico, como la necesidad de ropa adecuada para mujeres y la falta de infraestructura, se han ido gestionando apropiadamente en el tiempo. Serían, en este sentido, temas que están siendo abordados y hay conciencia clara de solucionarlos. Sin embargo, en línea con lo planteado por Rojas 2022, se identifican otros temas relevantes, como por ejemplo la brecha salarial y políticas contra el acoso sexual y laboral, que aún no cuentan con políticas internas concretas o que, en diversos casos no están gestionados de manera integral y que son las grandes preocupaciones señaladas en esta investigación. También surgen aquellas oportunidades que se enmarcan en el ámbito de lo público, como políticas para aumentar la participación femenina en carreras técnicas asociadas a la minera y contribuir a eliminar sesgos en la educación a edad temprana.

De esta manera, podemos concluir que los principales cambios culturales que son necesarios en la industria minera para contribuir a la inclusión de la mujer son precisamente aquellos de tipo estructurales y habilitantes, que promuevan espacios de igualdad entre hombres y mujeres en los diversos niveles y roles, teniendo presente que varios de estos cambios propuestos exceden el ámbito de la industria minera, pudiendo generar oportunidades para influir positivamente en otras industrias masculinizadas del país. “Hay conciencia de que es importante solucionar de raíz este tipo de temas (acoso sexual y laboral) pero aún hay muchos temores, incertidumbres, falta información concreta y faltan medidas disciplinarias correctas” argumenta un participante del estudio.

Por lo tanto, haciendo una integración de la información recolectada, es posible argumentar que efectivamente la industria minera está viviendo un proceso de transformación cultural tras el ingreso de mujeres en su fuerza laboral transitando gradualmente desde una industria masculinizada a una con fuerza laboral diversa.

Luego de este análisis entendemos que el impacto tras la incorporación laboral de la mujer en la industria minera es de alto alcance, esto significa que no sólo debería existir un cambio significativo en la cultura inmaterial, sino también en infraestructura, liderazgos y en formas de trabajar. Evidentemente los lenguajes inapropiados, el trato duro, la discriminación, entre otros aspectos señalados por las participantes en la investigación, irán quedando atrás de manera paulatina y se irá avanzando en otros ámbitos, como el corporativo, que es desde donde deben surgir las normas y políticas que permitan una transición alineada en el proceso de cambio.

Las compañías comienzan a ejercer un rol clave frente a la incorporación femenina, haciendo reconocible y visible una meta que se transforma en desafío para los equipos. Así lo argumentan los grupos de conversación, confirmando que es allí donde se genera el cambio más evidente. Puesto que en la diversidad hay más oportunidades para llegar a la solución de un mismo problema, los equipos comienzan a ser más creativos e innovadores y las soluciones a un mismo problema pueden ser tan amplias como la diversidad del equipo.

“Es un hecho que la industria minera ha ido cambiando, ya no es la misma de hace unos 15 años atrás” argumenta una de las participantes. Actualmente la presencia femenina ha derribado barreras y paradigmas con respecto al género y se han establecido nuevas formas de avanzar hacia equipos inclusivos lo cual es un reconocimiento al esfuerzo de mujeres que expresan claramente el interés por ser parte de esta industria clave para el desarrollo de la región y el país.

Las mujeres, por su parte, señalan que han flexibilizado ante la dinámica de turnos de trabajo, los traslados fuera de sus territorios han tomado mayor decisión respecto a la maternidad y han fortalecido su red de apoyo con el fin de cumplir con lo requerido por la industria. Pero ante estas flexibilidades, sigue siendo un pendiente hablar de corresponsabilidad, incentivar a través de políticas públicas una red de cuidados y contribuir con leyes y políticas públicas para crear ambientes propicios para su desarrollo profesional.

Es muy temprano aún para evidenciar los beneficios en el ámbito productivo y de seguridad que ha generado incluir mujeres en los equipos de trabajo, sin embargo, hay aspectos destacables como el clima laboral y la gobernanza corporativa que permiten evidenciar una disposición positiva, innovadora y desafiante ante la transformación cultural de una de las industrias más importante del país y el mundo.

El ingreso de mujeres en la industria minera deberá incrementarse en el tiempo y lejos de ser una moda, es relevante destacar que hay antecedentes, estudios e investigaciones claves (destacados en los antecedentes de esta tesis) que confirman que una compañía inclusiva y diversa es más segura y productiva, hay más innovación y se generan espacios de trabajo inclusivos donde las diferencias son valoradas. “Existirá un antes y un después en este proceso transformacional” señala una de las personas participantes en el taller, por lo que su sostenibilidad estará dada por la robustez de políticas públicas, el compromiso de la gobernanza corporativa de las empresas y por la auto exigencia de las mujeres de la región por alcanzar niveles competitivos de preparación para estar a la altura del desafío.

Frente a este escenario se visualizan grandes oportunidades para seguir aumentando la presencia femenina en la industria minera en los diversos roles y niveles, como lo son el nombramiento de mujeres en cargos de liderazgo, la participación de mujeres en directorios de empresas mineras y su participación en vocerías y representaciones claves que promuevan la necesidad de modelos de rol para las nuevas generaciones. “Será relevante visualizar cuando las mujeres se posicionen en sus roles valoradas y reconocidas por lo capaces y competentes que son y su valioso aporte al negocio, a la región y al país”, señaló una de las mujeres participantes en los grupos focales.

Las políticas públicas juegan un rol fundamental y habilitante de la integración de la mujer al mundo laboral, por lo tanto, se requieren cambios estructurales para avanzar en equidad e inclusión y es, en este ámbito, que cobra valor focalizar la mirada desde los “dolores” y principales amenazas que viven las mujeres al insertarse en culturas masculinizadas.

Este cambio cultural se sustenta en políticas públicas donde el Estado tiene un rol clave. Lo anterior, comprendiendo que, al ingresar al mundo laboral, la mujer tiene grandes oportunidades de desarrollo económico para su familia y su entorno.

A continuación, se detallan aspectos en los cuales las políticas públicas pueden contribuir para facilitar la inserción laboral femenina y que fueron destacados en el proceso investigativo de la presente tesis:

- a.** Impulso a la igualdad de género en el ambiente laboral: políticas públicas vinculadas a normar la sana convivencia (acoso laboral/sexual), el desarrollo de carrera, eliminar la brecha salarial, entre otras podrían impulsar que más mujeres se interesen en ser parte de la industria.
- b.** Normativas relevantes y habilitantes: es importante generar normas que garanticen el derecho a la mujer de incorporarse y desarrollarse en la industria minera libre de sesgos de género. Es importante generar la estructura para que esto se mantenga, por ejemplo, impulsando programas de inclusión laboral, educación interna para trabajadores, creando las instancias propicias para profundizar en el diálogo permanente fortaleciendo la confianza en los equipos de trabajo.
- c.** Liderazgos femeninos en la industria: el Estado podría apoyar el desarrollo de las mujeres a través de programas que promuevan balance de género en puestos estratégicos. Se requiere apoyo estatal en este aspecto, puesto que la industria sigue presentando escasez de mujeres con experiencia y sesgos de los actuales líderes al momento de elegir mujeres para ocupar cargos de responsabilidad.
- d.** Monitoreo y reporte de Indicadores: Es clave mantener un monitoreo permanente de la industria respecto a los avances de la inclusión femenina. No sólo en el ámbito porcentual de aumento/descenso de las cifras sino también en la forma en que las mujeres están trabajando, cómo desarrollan su trabajo y qué estructura corporativa y pública existe para aportar a su desarrollo.

Respecto a este punto en particular y la sustentabilidad del proceso transformacional, se evidencian cuatro ámbitos claves que se describen a continuación para materializar un proceso concreto de monitoreo transversal:

- i.* Ámbito de lo Material
 - 1.** Ropa corporativa y elementos de protección personal adecuada a la talla y contextura corporal femenina.
 - 2.** Infraestructura adecuada y disponible para trabajadoras (baños, salas de cambio, salas de amamantamiento, espacios de esparcimiento mixtos, servicios básicos con enfoque de género, convenios con jardines infantiles y salas cuna universal considerando a hombres y mujeres, etc.)
- ii.* Ámbito de lo Corporativo
 - 1.** Políticas de contratación sin sesgos de género
 - 2.** Políticas de nombramiento de mujeres en cargos de liderazgo
 - 3.** Declaración pública de metas de inclusión de trabajadoras en la fuerza laboral y plan para lograrlo (plazo y responsables)

4. Planes concretos para la eliminación de brecha salarial
 5. Políticas contra el acoso sexual y laboral con sanciones ejemplificadoras.
 6. Procesos de on boarding inclusivos con capacitaciones y talleres que incluyan enfoque de género
- iii.* Ámbito de lo Personal
1. Percepción de seguridad y aceptación de sus pares
 2. Percepción de cambios positivos en los ambientes laborales.
 3. Percepción de mayores oportunidades de aprendizaje y desarrollo
 4. Impulso a la corresponsabilidad
 5. Empoderamiento económico de la mujer
- iv.* Ámbito de lo Público
1. Cumplimiento de la normativa vigente
 2. Generación de nuevas políticas de soporte al proceso

Estos 4 ámbitos son claves dentro del proceso transformacional puesto que son la base para avanzar hacia una industria diversa e inclusiva. Lo corporativo, personal, lo público y lo material son 4 espacios que deben estar conectados para avanzar en oportunidades igualitarias para todos y todas.

Si uno de estos ámbitos no avanza en el cambio, el proceso tendrá resistencias por lo que idealmente deberían llegar a 100% en los 4 ámbitos para concretar el desafío de la verdadera inclusión.

Este aporte, que nace del análisis del proceso investigativo a raíz de la opinión de las participantes, podría configurarse como una matriz de medición del proceso transformacional pudiendo hacer tangible el porcentaje de aumento/retroceso o estancamiento de los ámbitos claves como una especie de monitoreo permanente que permita evidenciar las debilidades y fortalezas del proceso más allá del compromiso numérico.

- v.* Apoyo concreto a la educación técnico profesional sin sesgos de género: es clave fomentar la educación técnico profesional en edad temprana puesto que el mayor grado de vulnerabilidad lo viven estudiantes de bajos recursos que ven en la educación TP una oportunidad rápida y más económica para perfeccionarse y salir al mundo laboral. En este aspecto, el Estado podría generar becas específicas para mujeres que deseen desempeñarse en labores que se creían masculinizadas con el objetivo de aumentar la mano de obra calificada en este ámbito.
- vi.* Promoción de modelos de éxito: Destacar las buenas prácticas laborales y evidenciar compañías referentes que han generado planes exitosos podría ser una forma de avanzar en una especie de modelo de rol que permita contribuir a generar aprendizaje permanente para otras compañías sin tener que crear de cero una estrategia que ya ha sido exitosa.

Hay diversas oportunidades para seguir trabajando en aspectos que generen mayor participación femenina en la industria minera. Considero que, a raíz de los hallazgos de la investigación realizada, los puntos clave y más urgentes de tomar son:

1. Justicia y reparación a mujeres víctimas de violencia de género, específicamente en casos como el acoso sexual y laboral en industrias masculinizadas.
2. Incentivar a los hombres con relación a la importancia de ejercer la paternidad activa y la corresponsabilidad familiar contribuyendo con ello a equilibrar roles al interior de la familia, permitiendo a la mujer contar con más tiempo para conciliar vida personal y laboral.
3. Adicionalmente, al ser relevante para la economía, es urgente generar oportunidades igualitarias en educación de calidad STEM para niñas y adolescentes con el propósito de derribar estereotipos y barreras sociales que separan los caminos del aprendizaje entre “lo femenino y lo masculino” no habiendo fundamento científico para ello.
4. Finalmente, un aspecto muy importante es derribar la brecha salarial asegurándonos que nunca más una mujer ganará menos salario realizando el mismo trabajo que su colega hombre sólo por brecha de género.

Cada uno de estos frentes que permanecen abiertos tendrán su desarrollo en particular en el capítulo siguiente de recomendaciones.

Finalmente, esta tesis tiene su relevancia al permitir analizar la transformación cultural que se está generando tras la incorporación de mano de obra femenina en la industria minera de la región de Antofagasta a partir de las voces de sus protagonistas. Las mujeres y hombres que están viviendo el proceso destacan que efectivamente estamos ante un cambio absoluto de paradigmas y nos enfrentamos a conocer una industria diferente para las próximas décadas.

Hacer esa diferencia dependerá de los liderazgos de cada empresa, pero también del aporte de políticas públicas y las propias protagonistas de este cambio, las mujeres trabajadoras que desean ser parte de la minería del futuro transformando a la industria y transformándose a sí mismas.

8. Recomendaciones

En razón del objetivo general planteado en esta investigación - comprender los cambios culturales necesarios en la industria minera en la región de Antofagasta frente al desafío de la inclusión laboral femenina - y, con el fin de dar respuesta a los objetivos específicos en base a los resultados obtenidos en el proceso investigativo, se desarrollan recomendaciones con enfoque en aquellos cambios culturales que la industria minera en la región de Antofagasta podría promover para avanzar en el desafío de incluir a las mujeres en sus operaciones.

De esta manera y sin la pretensión de definir ciertas acciones por sobre otras, se desarrollan a continuación 4 recomendaciones que han sido identificadas como

necesarias para aumentar la participación y permanencia femenina en la industria minera. Estas acciones estratégicas podrían ser el comienzo de un camino de transformación cultural ya que, cada una de ellas, podría ser ejecutada en el marco de una compañía minera con repercusión a su cadena de proveedores, abarcando así a un alto porcentaje de participantes de la industria. Son acciones que sólo requieren voluntades gubernamentales, políticas públicas y empresariales para avanzar:

1. Control y gestión integrada de casos de Acoso Laboral y/o Sexual
2. Estrategias de incentivo a la Corresponsabilidad
3. Educación STEM con enfoque de género y pertinencia territorial
4. Control y gestión para la eliminación de la brecha salarial

Para mayor especificidad y con el propósito de plasmar las inquietudes de las mujeres participantes en la investigación, se detalla a continuación cada una de las 4 recomendaciones:

1. Control y gestión de casos de acoso y/o abuso laboral y sexual

La industria minera posee importantes mecanismos de gestión de riesgos y al declarar el acoso y el abuso laboral y/o sexual como un riesgo, se visibiliza una situación que debería tener porcentajes, números, categorías y control de resultados.

Las empresas deben administrar detalladamente estos casos a través de mecanismos especializados que aseguren un proceso investigativo transparente y óptimo generando políticas de tolerancia cero al acoso y al abuso laboral y/o sexual. A su vez, se debe generar normativa interna que sea visible y reconocida por todas las personas miembros de la organización e incorporar un control de la gestión a nivel de industria donde cada empresa declare los casos que se generan en un periodo de tiempo, se tipifiquen y se deba responder por las sanciones generadas.

Dar visibilidad responsabiliza a los encargados de la gestión y pone límite a los agresores al haber medidas ejemplares tanto de sanción como de reparación para las víctimas de estos casos.

2. Estrategias de Incentivo a la corresponsabilidad

Las compañías mineras deben ser un aporte en el fortalecimiento de la corresponsabilidad ya que los turnos mineros (7x7, 14x14, o 4x3) alejan a las personas del hogar generando en el mediano y largo plazo una desconexión de las rutinas necesarias para el cuidado de niños y adultos mayores y la administración del hogar.

Es importante que se apoyen medidas de conciliación como el permiso post natal parental y que cada trabajador tenga derecho a usarlo libre de bullying. Es valorado por trabajadores hombres tener una extensión de este beneficio ya que actualmente la paternidad es mucho más activa y ellos tienen interés de involucrarse en la crianza de los hijos.

Sala cuna universal y extensión de derechos para el padre, respecto de hijas e hijos hasta los dos años de vida, incluyendo el derecho post natal con subsidio del Estado y licencias por enfermedad de hijo o hija menor de un año, son importantes para un proceso de corresponsabilidad que equipare roles y responsabilidades y otorgue derechos maternales y paternales en igualdad de condiciones.

La conciliación y acceso a redes de apoyo son claves para aportar a un real cambio cultural que flexibilice los roles sociales de la mujer y permita su avance hacia el desarrollo profesional en igualdad de condiciones que los hombres.

La Industria necesita transitar hacia un nuevo modelo donde cuestionar el sistema de turnos, aumentar las flexibilidades y generar una nueva minería con enfoque de género son oportunidades que se pueden revisar.

3. Educación STEM con enfoque de género

La educación inicial, básica, media, técnica y superior deben estar alineadas a las demandas del territorio, su cultura y su actividad económica. Antofagasta es la región minera de Chile y, por ende, el ciclo educativo debería contener información, ejes de conocimiento y experimentación relacionados a la minería para hacerla cercana, atractiva y accesible en igualdad de condiciones para todas y todos.

De esta manera, surge la oportunidad para vincular el currículum educativo con la ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas (STEM) con enfoque de género en el aula integrando la minería. Con este contexto, las mujeres de la región de Antofagasta avanzarían, desde su niñez a la adultez, en un proceso educativo realmente competitivo facilitando así la comprensión y dominio de temas técnicos y, por ende, su cercanía con la industria minera.

Incentivar las decisiones científico-tecnológicas a temprana edad podría ser un factor de cambio en la oferta futura de mano de obra femenina en el mercado laboral de la región ya que permite eliminar barreras y brechas socioculturales que van en desmedro de la participación femenina en áreas STEM.

Según un estudio realizado por Liqcau con datos de los años 2017 al 2019, en las dos universidades locales más importantes de la región (Universidad de Antofagasta y Universidad Católica del Norte) existe una participación femenina del 26% en carreras STEM lo que acrecienta las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Las carreras STEM son mejor pagadas y tienen un estatus profesional más valorado en comparación a otras carreras feminizadas, además de presentar tasas de empleabilidad considerablemente más altas que otras carreras.

El dato anterior tiene su crisis al conocer que de esa escasa participación femenina (26%) hay una alta tasa de deserción lo que genera que haya años en que hay un 0% de estudiantes mujeres egresadas de carreras como las ingenierías. Ha habido años en que hay 0% de matrícula femenina en carreras con alto potencial de empleabilidad como Ingeniería en informática (Liqcau, 2022).

A raíz de lo anterior, es urgente involucrar una mirada estratégica, pertinente y con equidad de género al proceso educativo integral, incluyendo la participación activa de docentes y familias para que la educación sin sesgos respecto a las habilidades STEM, sea una realidad en el mediano plazo.

4. Control y gestión para la eliminación de la brecha salarial

En esta investigación abordamos una breve descripción de la actual brecha salarial en Chile y a nivel internacional, aspecto que se ve reforzado por los recientes conocidos resultados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2022 que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) presentó en el mes de agosto de 2023.

Dichos resultados destacan la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres con un -25% en desmedro de las mujeres. En el año 2022, los ingresos medio y mediano de los hombres estuvieron en \$850.412 y \$572.968, respectivamente; mientras que en las mujeres alcanza sólo los \$633.334 y \$454.723 (INE, 2023).

Al analizar los resultados de la ESI 2022 para la región de Antofagasta, la brecha salarial es absolutamente contundente, ampliando la diferencia a un -40,4% en desmedro de las mujeres. En la región de Antofagasta, durante el año 2022 los ingresos medio y mediano de los hombres estuvieron en \$1.115.029 y \$792.289, respectivamente, mientras que en el caso de las mujeres estos alcanzaron los \$664.486 y \$495.181 (INE, 2023).

La pregunta que surge ante esta impactante realidad es ¿cómo revertimos esta situación? Y la respuesta es concreta, debemos generar un reporte mensual de indicadores de brecha de género para la región de Antofagasta que permita evidenciar en qué áreas, niveles, roles y rubros las mujeres están en seria desventaja.

Estas 4 recomendaciones priorizadas evidentemente no son las únicas, pero al reconocer que estamos frente a una transformación cultural profunda, se requiere de actores, políticas y acciones claves que impulsen los cambios que se necesitan para avanzar de forma sostenible y concreta hacia el balance de género en minería.

La industria minera presente en la región de Antofagasta ha expresado la voluntad de integrar más mujeres en sus operaciones y en los diversos niveles y roles, pero es necesario que esa integración sea con un enfoque integral y sostenible. Esto significa evolucionar y dejar de mirar desde una perspectiva porcentual, ampliando el interés hacia una visión integral, inclusiva y flexible que beneficie a la sociedad en su conjunto sin sesgos.

9. Bibliografía

- Banaji, MR y Greenwald, AG. 2013. Implicit stereotyping and prejudice. The psychology of prejudice.
- Barberá Heredia, E. 2004. Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. Universitat de Valencia.
- Barrientos, J., Salinas, P., Rojas, P. y Meza, P. 2009. Minería, Género y Cultura. Una aproximación etnográfica a espacios de esparcimiento y diversión masculina en el norte de Chile. AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana. www.aibr.org Volumen 4, Número 3. septiembre-diciembre 2009. Pp. 385-408.
- Bassi, L. y Fernández, M. 2018. Gender wage gap in Chile. International Labour Organization.
- Bonino, L. (2008). Micromachismos-el poder masculino en la pareja moderna. Voces de hombres por la igualdad, 21.
- Canales, M. 2006. Metodologías de Investigación Social, Introducción a los Oficios. Santiago. Agencia Catalográfica chilena.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed). Jossey-Bass
- Caro, P. 2020. Iniciativa y Buenas prácticas en materia de igualdad de género en empresas socias del Consejo Minero.
- Caro, P., Ilabaca, P., Román, H., Armijo, L., Celis, K. y Meyer, L. 2019. Inclusión Sustentable de Mujeres en Industrias Masculinizadas. La Minería en Chile. Universidad Santo Tomás.
- Caro, P., Román, H., y Armijo, L. 2020. Cuerpos de mujeres, significados de género y límites simbólicos en la gran minería en Chile. Centro de Investigación Sociedad y Políticas Públicas (CISPO)
- Consejo de Competencias Mineras. 2021. Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030, Diagnóstico y Recomendaciones.
- Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (CCM-Eleva). 2022. Monitoreo de Indicadores de Empleo Local y Género.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859.
- Comisión Nacional de Evaluación y Productividad. 2023. Efectos de la Pandemia Covid-19 en el capital humano.
- ComunidadMujer. 2021. ¿Cuánto aportamos al PIB?, Reflexiones y estrategias para reconocer el trabajo de cuidados no remunerados. Comunidad Mujer.
- ComunidadMujer, 2022. Reducción de la jornada laboral y los desafíos para la igualdad de género. Boletín #52. Comunidad Mujer.

- Cox, T. 1994 Cultural diversity in Organizations: Theory, research and practice. San Francisco. CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Cubillos, S. 2021. Superintendencia de Seguridad Social, Doble Presencia: SUSESO-ISTAS 21.
- Deloitte. 2022. The Diversity, Equity & Inclusion imperative in mining and metals.
- Dobbin, F., Kalev, A., y Kelly, E. 2007. Diversity management in corporate America. Context, status and prospects. Universidad de California
- Dirección Del Trabajo. 2018. Informe Anual de Remuneraciones Del Trabajo. Gobierno de Chile.
- Eli, R. y Meyerson, D. 2020. Theories of Gender in Organizations: A New Approach to Organizational Analysis and Change. Research in Organizational Behavior. Volume 22, 2000, Pages 103-151.
- Forbes Staff. 2023. Brecha de género: ¿Cuál es el beneficio económico de reducirla en Chile? Revista Forbes.
- Forbes Staff. 2023. ¿Lugares de trabajo pro-diversidad?: El 63% de los chilenos dice haber sufrido discriminación laboral. Revista Forbes.
- Gómez, V., Arellano, O., Valenzuela, C. 2017. Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. Universidad Autónoma
- Gómez Jiménez, M. 2020. El machismo silencioso: micromachismos. Madrid
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. 2014. Metodología de la Investigación (6° ed.) McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. 2018. Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2014. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. McGraw Hill Education
- Herrero, S. 2023. Columna de Opinión La brecha salarial: una deuda pendiente con todas las mujeres. Directora de Departamento del Área Business & Talent EAE Madrid. <https://www.biobiochile.cl/noticias/opinion/tu-voz/2023/03/31/la-brecha-salarial-una-deuda-pendiente-con-todas-las-mujeres.shtml>.
- Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed). Sage Publications.
- IDEAR – UCN. 2022. Reporte de caracterización productiva y laboral de la Región de Antofagasta. Universidad Católica del Norte.
- Index Report 2023. Laborum
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). 2015. Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo.

- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). 2023. Encuesta Suplementaria de Ingresos 2022. [https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2023/08/16/el-ingreso-laboral-promedio-mensual-en-chile-fue-de-\\$757.752-en-2022](https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2023/08/16/el-ingreso-laboral-promedio-mensual-en-chile-fue-de-$757.752-en-2022)
- International Council Mining and Metals (ICMM). 2023. Diversidad, Equidad e Inclusión. Declaraciones de Posición. ICMM.
- Kimmel, M., & Wade, L. (2018). Ask a feminist: Michael Kimmel and Lisa Wade discuss toxic masculinity. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 44(1), 233-254.
- Kossek, E.E., & Perrigino, M.B. 2016. New frontiers in understanding employee work-life experiences. *Journal of Business and Psychology*, 31(2), 323-328.
- Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. 2016. Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 729–797. <https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1159878>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press
- Labrín Elgueta, J.M. 2010. Metodología de Investigación en Comunicación Social, Marco de referencia y nociones prácticas. Instituto de la Comunicación e Imagen. Universidad de Chile.
- Laloux, F. (2014). *Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness*. Nelson Parker
- Ministerio de Energía. 2022. Anuario Energía + Mujer & + Mujeres en Minería, Avances 2021 y Desafíos 2022, 5° Edición, Santiago.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. 2022. Tercer reporte de los indicadores de género en las empresas en Chile 2021.
- Ministerio de Minería. 2023. Historia de la Minería en Chile.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. 2020. Paso a Paso: Corresponsabilidad en los Hogares. Gobierno de Chile.
- Observatorio del Contexto Económico – Universidad Diego Portales. 2023. Zoom de Género. Fundación Chile Mujeres.
- ONU Mujeres. 2021. Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2022-2025
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2023. Breaking down gender biases shifting, social norms towards gender equality. https://hdr.undp.org/sites/default/files/publications/additional-files/2023-06/gsni_2023_pr_sp.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2023. Nuevo Índice de Normas Sociales de Género (GSNI).
- Pedulla, D. 2020. Diversity and Inclusion Efforts That Really Work. *Business Harvard Review*.

- Peterson, C., Park, C. y Sun, J. 2012. La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. Departamento de Psicología. Universidad de Michigan, EE. UU.
- Rojas, C. 2022. Estudio Mujer y Minería 2022. Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera. Banco Interamericano de Desarrollo, Universidad de Chile y Women In Mining Chile
- Rock, D. y Grant, H. 2016. Why Diverse Teams Are Smarter. Harvard Business Review.
- Salinas, P., Reyes, C., Romani, G. & Ziede, M. 2010. Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. Innovar, 20(38), 125-139.
- Salinas, P. y Romani, G. 2016. Hegemonía masculina, freno en equipos mixtos en la minería chilena. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Salinas, P. y Franco, I. 2019. Integración Sustentable de las Mujeres en la Industria Minera: El Caso chileno desde una perspectiva de Género global. Universidad Católica Del Norte.
- Schein, E. H. 1990. Career Anchors and Job/Role Planning: The links between career pathing and career development. MIT. Sloan School of Management.
- Schein, E. H. 2010. Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
- Servicio Nacional de Geología y Minería de Chile (Sernageomin). (2021). Producción Minera por Región en Chile
- Stefanovic, A. y Saavedra, M. 2016. Las mujeres en el sector minero de Chile, Propuestas para políticas públicas de igualdad. CEPAL.
- Solnit, R. (2008). Men explain things to me. Haymarket Books.
- Torns, T., Carrasquer, P., Borrás, V. y Roca, C. 2022. El Estudio de la Doble Presencia: Una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar. Proyecto I+D+I.
- Torres, C., & Ramos, M. (2017). Micromachismos y violencia simbólica en la pareja: Conceptualización, detección y prevención. Summa Psicológica UST, 14(2), 49-56. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/sumpsicol/v14n2/0718-0446-sumpsicol-14-02-00049.pdf>
- Thomas, D.A., Ely, R.J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. Harvard Business Review, 74(5), 79-90.
- UN Women. 2019. Gender Equality Glossary. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.
- Vantaz Chile. 2021. Estudio Mujer y Minería, 4º Versión. Red Ingeniera de Minas, Acción Empresas y Spencer Stuart.
- Woom Up. 2023. Guía práctica para atraer talento femenino a tu empresa.
- World Economic Forum. 2021. Global Gender Gap Report 2021.
- World Economic Forum. 2022. Global Gender Gap Report 2022.

10. Anexos

ANEXO: Pauta para la realización de Grupos Focales:

Tema de Conversación: CAMBIOS CULTURALES NECESARIOS EN EL PROCESO TRANSFORMACIONAL QUE ESTÁ VIVIENDO LA INDUSTRIA MINERA EN LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA TRAS LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN ELLA

Bienvenida y Contexto: Buenos días/tardes estimadas invitadas, mi nombre es Elizabeth Cameron y agradezco su tiempo y presencia en este grupo focal que se realizará en el marco de la investigación que estoy llevando a cabo para identificar aquellos cambios culturales necesarios en la industria minera para una real, efectiva y eficiente inclusión de la mujer. Este estudio se enmarca en la tesis titulada “Cambios culturales necesarios en el proceso transformacional que está viviendo la industria minera en la región de Antofagasta tras la incorporación de mujeres en ella” que estoy desarrollando para obtener el grado de Magister en Gestión de Políticas Públicas de la Universidad de Chile. Objetivo: Este Grupo Focal contribuirá a obtener resultados de primera fuente que permitan alcanzar conclusiones y sugerencias para aportar al avance sostenible de la inclusión femenina en industrias masculinizadas.

Invitadas: 2 grupos de 7 mujeres cada uno

Coordinación General de la actividad: la actividad se llevará a cabo bajo los siguientes lineamientos:

- a) Este encuentro tendrá una duración máxima de 1 hora y 30 minutos donde les pediré ser puntuales con sus opiniones para que cada una tenga el tiempo de explicar sus argumentos y opiniones si así lo estima.
- b) En esta conversación enfocaremos los temas en:
 - a. Inclusión femenina en la industria minera
 - b. Cambios culturales visibles
 - c. Estrategias positivas implementadas
 - d. Temas pendientes por abordar en el cambio cultural de la industria.
- c) Este encuentro y los temas que se aborden serán absolutamente confidenciales. Ustedes ya han firmado un compromiso de confidencialidad y los datos serán tratados de forma ética y responsable, de manera general y no específica en la opinión de cada participante.
- d) Este grupo focal será grabado y luego de rescatar la información, el respaldo será eliminado para vuestra tranquilidad y confianza en la conversación.
- e) A continuación, indico los tiempos y partes de la conversación a desarrollar:
 1. Parte I: Presentación de las participantes (15 min)
 2. Parte II: Conversación preguntas en el contexto de inclusión laboral femenina (15 min)
 3. Parte III: Conversación en el contexto del cambio cultural (15 min)
 4. Parte IV: Conversación sobre estrategias positivas ya implementadas en la industria que podrían ser replicables a otras industrias masculinizadas como la construcción o la industria energética. (15 min)

5. Parte V: Conversación sobre desafíos y temas pendientes desde la mirada femenina (15 min)

Inicio de la actividad:

Parte I: Presentación de las participantes (15 min)

A continuación, quiero invitarlas a que cada una de ustedes se presente. Sé que entre ustedes se conocen ya que son mujeres reconocidas en sus espacios de desarrollo, pero me gustaría que digan su nombre, cuántos años de su carrera ha estado vinculada a la industria minera y cuál es su expectativa respecto a la inclusión laboral femenina en la misma industria.

Parte II: Conversación preguntas en el contexto de inclusión laboral femenina (15 min)

En este espacio del encuentro quisiera conocer sus opiniones con respecto a la importancia de la inclusión laboral femenina. ¿Por qué es importante?, ¿cuál crees que es el mejor argumento para abordar la inclusión laboral femenina en industrias masculinizadas?

Parte III: Conversación en el contexto del cambio cultural (15 min)

Agradezco a cada una sus valiosos aportes. Vamos a continuar esta conversación abordando el cambio cultural y la pregunta clave aquí es ¿qué cambios culturales debería realizar la industria para facilitar la retención del talento femenino y su desarrollo? ¿Cuál es nuestra expectativa en este ámbito?

Parte IV: Conversación sobre estrategias positivas ya implementadas en la industria que podrían ser replicables a otras industrias masculinizadas como la construcción o la industria energética. (15 min)

En esta parte me gustaría que cada una diga 3 o 4 estrategias que han visto implementadas exitosamente en la industria minera que promuevan la inclusión femenina real, no sólo en número, sino también en conciliación, flexibilidad, remuneraciones, corresponsabilidad, etc.

Parte V: Conversación sobre desafíos y aspectos pendientes desde la mirada femenina (15 min)

Con esta V parte iremos cerrando esta interesante conversación y me gustaría si nos pueden compartir aquellos desafíos y aspectos pendientes que ustedes abordarían en esta transformación para que más mujeres ingresen a la minería y esto ya comience a ser orgánico. Desafíos no sólo para la industria, también para nosotras como mujeres y para las nuevas generaciones, desafíos en las autoridades, etc.

Gracias, gracias a cada una por su participación, ímpetu, decisión, valentía e interés por ser puntal para las futuras generaciones.

Gracias a mujeres como ustedes hoy la industria se encuentra en un proceso de transformación y entendemos que en un periodo de años no será necesario hablar de porcentajes y números. Seremos nosotras mismas las que transformaremos el relato hacia una minería sustentable, más productiva y segura.