

DÍA MUNDIAL DE LA  
MUJER EN LA MINERÍALOS PASOS  
PARA SEGUIR  
SUMANDO  
MUJERES A  
LA FUERZA  
LABORAL  
MINERA

Son variados los esfuerzos que está haciendo la industria para incorporar más mujeres a sus labores y existen compañías que ya se han adherido a la Política Nacional Minera 2050, que dentro de sus metas estratégicas fijó la necesidad de aumentar la participación femenina en la industria en al menos 20% para el 2030, y 35% para 2050.

En ese sentido, los actores coinciden en que el desarrollo ha sido significativo y, según la última versión del Monitoreo de Indicadores de Género de la alianza CCM-Eleva, este segmento ya alcanzó 18% sobre el total de trabajadores del sector, un aumento de 3% respecto al año anterior.

“Es una cifra y una evolución histórica haber duplicado esta cifra en pocos años. Estamos ubicados ya como referentes de la inclusión de mujeres en la industria minera, muy cerca de Australia y Canadá”, afirma la ministra de Minería, Aurora Williams, quien detalla que para llegar a ello ha sido fundamental el compromiso de los diversos actores que componen el ecosistema. “La experiencia internacional nos indica que la única forma de lograr una inclusión sostenible de las mujeres al sector es a través de una mejora en las condiciones

laborales”, dice.

Hay potencias mundiales que han logrado aumentar significativamente la participación femenina en el sector, explica la líder de Aurys Digital, Vanessa Ramos. “En Australia, por ejemplo, la industria en colaboración con el gobierno ha lanzado programas como ‘Launching Future You’, una iniciativa nacional para sensibilizar a niñas de 8 a 12 años para que se interesen en el mundo STEM. También han involucrado directamente a 100 mil personas a través de charlas y eventos”, ejemplifica.

Para la presidenta del directorio de WIM Chile, Ana Salazar, es alentador observar un aumento en la visibilidad de las mujeres y un compromiso cada vez mayor por parte de las organizaciones para implementar políticas inclusivas. “Estas señales indican un progreso hacia una industria minera más equitativa, diversa y sostenible, donde se valora y promueve el talento femenino”, indica.

**Avances**

Durante los últimos años, las

Los expertos coinciden en que existe un crecimiento significativo para incorporar más trabajadoras en la industria nacional. Sin embargo, aún quedan tareas pendientes para continuar la promoción de los talentos vinculados a este segmento.

POR SOFÍA PREUSS

distintas compañías han desarrollado estrategias para fomentar la participación de este segmento. Para la vicepresidente de Personas y Organización de Antofagasta Minerals, Georganne Barceló, no se trata simplemente de aumentar los cupos laborales, sino que “implica generar oportunidades de desarrollo personal y profesional, y las mejores condiciones laborales y personales para que se queden con nosotros los mejores talentos”, explica la ejecutiva de la empresa que en el primer trimestre de 2024 cerró con 24,2% de dotación femenina.

BHP también se encuentra trabajando en ello y han implementado programas como “MinerAs” de Escondida I BHP y “Mujeres sin Límites” de Pampa Norte I BHP. “Nuestro progreso hasta la fecha se ha logrado en gran medida a través de un enfoque en elementos fundamentales como mitigar el

sesgo en nuestros procesos de contratación y reclutamiento, incorporar el trabajo flexible, tener un enfoque de cultura inclusiva en toda la compañía, compensaciones sin diferencia de género y un diálogo abierto sobre comportamientos respetuosos”, explica la Head HR BHP Americas, Marcela Madrid.

**Estudios y capacitaciones**

“Es fundamental contar con una diversidad de perspectivas y pensamientos en nuestro sector. Por eso creemos importante abordar el desafío de que más mujeres ingresen a estudiar y graduarse en carreras relacionadas con la minería”, apunta la gerenta de Talento y Desarrollo Organizacional de Anglo American, Marcela Bucarey.

Por su parte, el director del Programa Eleva de la Alianza CCM-Eleva, Vladimir Glasinovic, define que una incorporación exitosa depende de elementos clave como las capacitaciones a los trabajadores que ya son parte de la industria. Esto es importante “para poder ayudarlos a enfrentar exitosamente este proceso de cambio, disminuyendo los miedos, incertidumbres, y con esto, fomentando que la nueva fuerza laboral que es contratada no se retire y posea una exitosa tasa de permanencia laboral”, explica.

18%

DEL TOTAL DE  
TRABAJADORES DEL  
SECTOR SON MUJERES,  
SEGÚN LA ALIANZA  
CCM-ELEVA.

11,9%

DEL PIB DE CHILE REPRESENTÓ LA MINERÍA  
EN 2023, SEGÚN STATISTA.

# “QUEREMOS AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS EMPRESAS PROVEEDORAS”

**H**ace unas semanas, en el marco de Exponor, Aprimin y Redeg presentaron la iniciativa Women in Action, que busca potenciar la participación femenina en la minería, impulsando su inclusión y desarrollo profesional en las empresas proveedoras de la industria. Su presidenta es la gerenta comercial de Promet, Macarena Andrade, quien explica que, para lograrlo, han desarrollado un plan de trabajo para los próximos dos años que consiste en mentoring y capacitaciones para guiar el crecimiento de la mujer en la industria, y en buenas prácticas para identificar y destacar políticas que contribuyan a un ambiente equitativo e inclusivo, además de visibilizar estas iniciativas.

“Como agrupación hemos desarrollado un propósito, que es aumentar la participación femenina

**La presidenta de la recién creada iniciativa Women in Action by Aprimin, Macarena Andrade, explica que abrir espacios de capacitación y buenas prácticas es clave para avanzar en inclusión. POR MACARENA PACULL M.**

en las empresas proveedoras de la minería, habilitando espacios para las futuras generaciones de mujeres, jóvenes y niñas, generando impacto positivo en nuestro país”, indica la profesional.

El plan considera crear comités de trabajo para cada objetivo, con gobernanzas y equipos enfocados en sus metas, siempre alineados con la directriz de la presidencia de la mesa y el propósito de la entidad. El progreso del programa se medirá cada mes, indica Andrade, “con avances concretos mostrados en la mesa de trabajo y el impacto



que podemos generar en cada uno de los ámbitos de acción que nos estamos proponiendo para avanzar”.

“Queremos desde etapas muy tempranas aportar en las futuras generaciones con el sentido de cambiar la vida de estas jóvenes y mostrarles que la minería es un campo infinito de posibilidades y oportunidades”, sostiene, y añade que “hay un grupo de mujeres esperando para apoyarlas y guiarlas, y ya estamos pavimentando el camino para que puedan trabajar en un ambiente con igualdad de oportunidades”.

A su juicio, desarrollar un trabajo en equipo con las mineras es clave “para impulsar todos los objetivos que tenemos al frente” y así lograr una industria “más justa, inclusiva y sostenible para todas y todos”. Un tema que es muy relevante, dice, porque actualmente hay mucho más campo laboral para las mujeres en ámbitos como el comercio, la salud o el transporte, entre otros.

A juicio de Andrade, las estrategias de visibilización y buenas prácticas podrían dar resultados “muy pronto”. Sin embargo, acota que el impacto de iniciativas de mentoring y capacitación puede demorar un poco más, “ya que involucran mayor organización, trabajo colectivo y colaborativo con distintos actores”.

## CONFIANZA

Es lo que ellas sienten al incorporarse al mundo minero, de la mano de Finning, para potenciar su talento y carrera. La minería necesita personas apasionadas por lo que hacen y que quieran desarrollarse en una industria en constante crecimiento.

¡Felicidades en el **DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER MINERA!**

▶ LLÁMANOS AL 229 277 000  
FINNING.COM

TU SOCIO DE CONFIANZA

FINNING CAT



# LAS OPORTUNIDADES LABORALES QUE EL RUBRO MINERO OFRECE A LAS MUJERES



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

POR ANDREA CAMPILLAY



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

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

## PUBLIRREPORTAJE

DEMOSTRANDO REAL COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

# Nexxo alcanza certificación en Norma Chilena 3262

Como pionera en esta materia, Nexxo tuvo durante 2022 la incorporación de la primera cuadrilla de mujeres mantenedoras en uno de sus servicios en Codelco División Chuquicamata. Asimismo, prepara a mujeres para cargos clave de la operación, ofreciéndoles la oportunidad de poder hacer carrera en esta importante industria para el país.

Con más de 43 años y siendo parte del grupo Echeverría Izquierdo, uno de los holdings de ingeniería y construcción más grandes del país, Nexxo S.A. es líder en mantenimiento de plantas mineras y petroquímicas. A sus servicios especializados para la industria, se suman otros para obras y montajes, con presencia en Chile y Latinoamérica.

Comprometida con la sostenibilidad, la compañía lleva dos años desarrollando su plan "Nexxo sostenible", determinando una ruta concreta en Equidad de Género, Economía Circular, Relacionamento Comunitario y Mediciones de Huellas de Carbono e Hídrica. "Este compromiso ha dado frutos con la creación de la Gerencia de Sostenibilidad, que ha formalizado este plan como un eje estratégico para Nexxo. En esa línea, el nuevo



ECHEVERRÍA  
IZQUIERDO



plan de sostenibilidad incorpora una visión ESG (ambiente, personas y gobernanza), con objetivos definidos hasta 2028", explica Christopher Zapata Oketos, Ingeniero de Negocios.

De acuerdo al ejecutivo, esta iniciativa es importante porque la empresa está inserta en



un mundo donde los temas de ESG ya no son un accesorio. "El cuidado de todos nuestros stakeholders es clave para que el negocio se desarrolle de manera saludable en el tiempo, y en línea con las metas desafiantes que tiene la industria de la minería en esta materia para los próximos años", asegura.

En efecto, la Minería ha sido una industria que históricamente ha tenido una alta presencia masculina. No obstante, la mujer ha ganado terreno en la industria y ha participado cada vez más, no solo a nivel administrativo,

sino también en la operación.

"Impulsar la igualdad de género es clave para eliminar todo sesgo histórico y viejas costumbres y avanzar hacia un trabajo realmente equitativo, donde hombres y mujeres puedan desempeñar y relucir su máximo potencial sin importar de su género. Por esta razón, desde 2024 Nexxo ha alcanzado la certificación en Norma Chilena 3262, demostrando un real compromiso con la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal", destaca Zapata.

[www.nexxo.cl](http://www.nexxo.cl)



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

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

# 13%

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

# 34 MIL

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

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

#### Oportunidades y avances

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

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

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

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

#### Desafíos

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

## PUBLIRREPORTAJE

# Empoderando el futuro: el compromiso de Orica para una minería inclusiva

Orica, una empresa con 150 años de experiencia y líder mundial en soluciones para la minería, reafirma su compromiso con la sostenibilidad en la extracción de recursos de la tierra. Como parte de sus diversas iniciativas, Orica continúa promoviendo la diversidad de género a través de programas de mentoría, oportunidades de capacitación continua y un entorno de trabajo inclusivo. Orica empodera a sus colaboradoras para que desarrollen sus habilidades, asuman roles de liderazgo y contribuyan significativamente al éxito de la empresa.

En 2022, Orica lanzó su proyecto "Escuela de Operadoras", iniciado en Chile y replicado en Argentina, Brasil, Colombia y Perú. En Chile, la convocatoria de 2023 recibió más de 1400 postulaciones, con el objetivo de brindar oportunidades a mujeres con poca o ninguna experiencia en la industria minera.

Para Brian Gillespie, presidente de Orica América Latina, esta iniciativa tiene un significado personal: "Mi motivación para impulsar este tipo de programa y asegurar su éxito se centra en mis tres hijas. Ellas han crecido en Europa y Australia, donde dan por sentada la igualdad de oportunidades. Sin embargo, las cosas no son tan simples en América Latina, por lo que creo que es responsabilidad de empresas como Orica liderar el camino en la industria y en la sociedad. Quiero que ellas puedan competir en la industria que elijan sin enfrentar sesgos basados en su género. Desarrollar este tipo de programas es



primordial para mejorar las condiciones de nuestra industria, que ha estado rezagada en cuanto a la inclusión de las mujeres; es imperativo derribar barreras y desafiar estereotipos".

Actualmente, Orica está en el proceso de selección de su cuarta escuela en el país. "Estamos orgullosos de ser pioneros en este campo y de que nuestra escuela se haya convertido en una opción tan atractiva para mujeres en busca de nuevas oportunidades, pero no voy a negar que es frustrante ver que aún hay mucho por hacer y que haya tantas mujeres que necesiten dicha oportunidad", comenta Gillespie.

En Chile, la empresa cerró el año 2023 con un 19% de participación femenina en el sector minero, logrando un hito significativo. Su meta para 2024 es alcanzar el 25%, reafirmando su compromiso con la diversidad e inclusión. Orica está especialmente orgullosa de estos resultados, ya que, según el reciente estudio de participación

femenina de Cochilco, las empresas proveedoras en minería registraron solo un 12% en 2022. Es importante señalar que este porcentaje no implica la sustitución de hombres por mujeres, sino la creación de nuevos empleos.

Además, Orica ha considerado fundamental destacar las voces femeninas dentro de la empresa. Este año, celebra con orgullo la segunda edición del libro "Nuestras Mujeres 2.0", un espacio valioso donde las mujeres de Orica comparten sus experiencias de vida, su trayectoria profesional y sus aspiraciones. Esta edición no solo celebra sus logros, sino que también inspira a futuras generaciones a seguir rompiendo barreras y alcanzando nuevas alturas en sus carreras.

Para obtener más información sobre la Escuela de Operadoras y otras iniciativas de diversidad de género en Orica, visite <https://www.orica.com/>



En Orica, es vital crear espacios donde las mujeres puedan expresarse libremente y compartir sus historias; proporcionarles las herramientas y recursos necesarios para que crezcan profesionalmente y alcancen sus metas es primordial. Su compromiso es crear un entorno donde todas las mujeres puedan prosperar y hacer realidad sus aspiraciones profesionales.

# MESA MUJER Y MINERÍA: LAS ACCIONES MÁS RECIENTES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD

Desde su creación, la Mesa Mujer y Minería se ha posicionado como una instancia donde representantes del mundo público y privado colaboran en torno a iniciativas orientadas a promover una mayor inserción y permanencia de las mujeres en el rubro minero.

Si se considera que, según datos del Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer e Igualdad de Género, en 2017 solo el 7,9% de la fuerza laboral de la industria minera estaba compuesto por mujeres, y se contrasta este dato con los resultados del estudio realizado por el Consejo de Competencias Mineras en alianza con CCM-Eleva en 2023, que revela un aumento en la participación femenina hasta el 15,2%, es posible concluir "que los avances logrados son positivos en términos de fomentar una mayor inclusión y participación femenina en la industria minera local",

La firma del compromiso por la eliminación de la violencia de género y un taller de seguridad con enfoque de género son algunas de las últimas iniciativas lideradas por la instancia que busca fortalecer la presencia de las mujeres en el sector. POR ANDREA CAMPILAY

asegura Sofía Arrigoni, directora de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin) y gerente general de Proindar y Arrigoni Ambiental.

Entre las últimas iniciativas implementadas por la instancia público-privada, la ministra de Minería, Aurora Williams, destaca la firma del Compromiso por la Eliminación

de la Violencia Contra las Mujeres, celebrada el 14 de marzo, y el taller de seguridad con enfoque de género, que se llevó a cabo en la feria Exponor, liderado por la mesa regional de Antofagasta.

"Hoy, nuestro principal desafío es llegar a la mediana y pequeña minería, segmentos de la industria donde la participación laboral

femenina no supera el 10%", señala Williams, adelantando que para este año, además de las reuniones mensuales, tienen planificados encuentros presenciales en Santiago y en regiones, orientados a fortalecer lazos.

Por su parte, Ana Salazar, presidenta del directorio de WIM Chile, complementa que en las próximas sesiones de trabajo seguirán enfocándose en la educación minera, destacando la importancia de presentar la minería chilena en toda su cadena de valor. "Esto incluye roles de staff, diferentes tipos de minería y el ecosistema minero

con sus proveedores, servicios, ingeniería, academia, entre otros aspectos", detalla, relevando también la importancia de la comisión de indicadores y medición como un pilar para avanzar en la inclusión de género en la industria.

Pese a que los avances son significativos, Arrigoni señala que hay áreas que requieren atención urgente, como "la reducción de la brecha salarial, el aumento de la representación femenina en roles de liderazgo y la creación de una cultura laboral inclusiva para eliminar estereotipos y apoyar la conciliación trabajo-familia".



## PUBLIRREPORTAJE

TIENE EL PARQUE MECANIZADO MÁS MODERNO Y COMPETITIVO DEL MERCADO

# ICV avanza y fortalece inclusión y diversidad con robustas iniciativas

Cuenta con mujeres conductoras de equipos pesados como los CAEX y especialistas en el área de Mantención. Además, dirige un programa de entrenamiento para formar operadoras.

Como expertos en la entrega de servicios integrales de operación minera en gran escala, movimiento masivo de tierra, y obras civiles, en ICV tienen la convicción de que es necesario avanzar con más fuerza en los temas de diversidad e inclusión.

"Es una oportunidad para transformarnos como compañía y como sociedad, pues comprendemos que la diversidad es lo que hace que nuestros espacios de trabajo sean más enriquecidos, fomentando la creatividad y el surgimiento de formas distintas de buscar soluciones y afrontar nuestro trabajo. Como ICV tenemos como propósito valorar nuestras diferencias, respetarlas y hacer de la inclusión nuestra forma de ser, y de abordar todo lo que hacemos", indica Pablo Benario, Gerente General ICV.

Por lo mismo, desde la Gerencia de



"Ser parte de esta nueva etapa de ICV es bueno para mí y las mujeres de este país. Nos están dando más oportunidades en el rubro de maquinaria pesada y nos están formando como profesionales", Valentina Cerda Serrano, Ayudante Mecánico.

Personas se han impulsado diversas iniciativas para fortalecer la diversidad y la incorporación de mujeres a la compañía y al rubro. Entre las acciones están la capacitación a sus líderes y a todos sus equipos de trabajo.

"Hemos fortalecido la presencia femenina en la operación y también hemos sumado a



"Estamos con todo el ánimo y las expectativas de hacerlo bien para abrirle las puertas a muchas más mujeres que se puedan desempeñar en este ámbito", Angélica Quinteros Rojas, Operadora CAEX, División Ministro Hales.

mujeres al área de Mantención, como ayudantes mecánicos en nuestro taller de Lo Aguirre. Adicionalmente, desarrollamos en conjunto con Gold Fields el Programa de Operadoras Trainee con foco en la operación de nuestros camiones mineros, en el que formamos a 21 jóvenes de la región de Atacama, para

trabajar en nuestras operaciones en Salares Norte de Gold Fields", destaca María Paulina Guglielmi, Gerente de Personas.

<https://icv.cl/>

## Programa Operadoras Trainee: Potenciando la Equidad de Género

Con el objetivo de potenciar la formación profesional de mujeres, entregándoles el título de Operadoras de Maquinaria Pesada y fortalecer la diversidad e inclusión, este programa de ICV junto a Gold Fields busca potenciar la empleabilidad local, formando a mujeres para que se desempeñen con excelencia en el rubro de la minería, siendo éste un ejemplo del trabajo mancomunado entre las instituciones públicas, las empresas y las comunidades.

Un total de 21 alumnas, egresadas de los liceos Bicentenario Manuel Magalhaes Medling de Diego de Almagro y Federico Varela de Chañaral, formaron parte de esta iniciativa que se trabajó en conjunto con ambos liceos de la región de Atacama.

# JUNTOS

COMPROMETIDOS CON EL **DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EN MINERÍA**

En Antofagasta Minerals buscamos formar equipos balanceados, donde lo más importante sea el respeto y la seguridad. Seguimos creciendo con más talento femenino: **hoy el 24,2% de nuestros trabajadores son mujeres y nuestra meta es alcanzar el 30% a fines del próximo año.**



**ANTOFAGASTA  
MINERALS**

Juntos desarrollamos minería  
para un futuro mejor

[www.aminerals.cl](http://www.aminerals.cl)



# LA BÚSQUEDA DE SEGURIDAD PARA LAS TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA

Contar con medidas de prevención y protección efectivas para las mujeres del sector se ha vuelto crucial para garantizar un entorno de trabajo seguro y equitativo, que permita explotar al máximo el potencial del talento femenino. POR SOFÍA PREUSS

Las medidas de prevención y protección se han vuelto herramientas fundamentales para enfrentar los múltiples factores de riesgo que se presentan en los lugares de trabajo de la industria minera. En ese contexto, se ha vuelto esencial contar con estrategias de seguridad laboral efectivas, pensadas específicamente

para las mujeres del sector.

Las principales preocupaciones en ese sentido incluyen la exposición a ambientes peligrosos y la posibilidad de accidentes laborales debido a la interacción con maquinaria pesada, expone la líder de Aurys Digital, Vanessa Ramos, quien explica que, además, la limitación de espacio en

## PUBLIRREPORTAJE

### Mintral avanza para alcanzar el balance de género al 2026

Con varias iniciativas en proceso, y trabajando para conseguir la certificación en la NCh 3262, la compañía se enorgullece de tener hoy un 46% de participación femenina y más del 40% sus cargos de liderazgo ocupado por mujeres.

En Mintral, unidad de negocio especializada en logística para la industria minera de Sitrans, el compromiso con la diversidad e inclusión va más allá de una cifra, es parte del foco estratégico de la organización que hace años adhiere a los objetivos de desarrollo sostenible.

Así, con la convicción de la importancia de incorporación de la mujer al rubro, la compañía desarrolla diversas iniciativas, basadas en cuatro pilares fundamentales: atracción de talento, desarrollo, beneficios y cultura, enmarcados en su programa Mujeres en Movimiento.

En el primero, destaca el programa de formación de mujeres conductoras concebido en conjunto con Automóvil Club de Chile para entregar cursos gratuitos de conducción profesional a mujeres en las zonas donde la compañía tiene operaciones: Santiago, Antofagasta, Iquique, Pozo Almonte



y prontamente Copiapó. Además, el programa considera el apoyo de Mintral para que las egresadas puedan hacer sus prácticas laborales de forma pagada e iniciar su actividad profesional en compañías mineras asociadas, generando un círculo virtuoso.

"En el rubro minero faltan conductores especializados en transporte de carga pesada y esta iniciativa no solo entrega a las mujeres una herramienta de inclusión laboral, sino también

una habilidad que impacta a nivel social en sus familias y comunidades, independientemente si siguen trabajando o no en Mintral", indica Marcela Arnaboldi, gerente de Personas y Desarrollo Sostenible.

Otra iniciativa a resaltar es el Programa Inspira que promueve formación, capacitación y aprendizaje para el desarrollo y mejoramiento, identificando talentos y personas con alto potencial, y entregando becas, facilidades y oportunidades para

el desarrollo técnico/profesional. Adicionalmente, para potenciar la formación, la compañía acaba de estrenar una plataforma de cursos on line para el progreso y la autogestión de crecimiento de sus colaboradores.

Asimismo, la compañía ha implementado indicadores de desarrollo con perspectiva de género y realiza informes trimestrales de gestión. "Es muy importante el trabajo de medición de los indicadores en los pilares de nuestra estrategia para ver los avances y hacia dónde debemos ir para conseguir nuestra meta de equidad total", comenta Christopher Collins, gerente de Negocio Mintral.

De esa manera, Mintral busca una mejora continua en ese ámbito, siempre bajo el sello de la flexibilidad y la transparencia. Por ejemplo, gestiona la brecha salarial con bandas de acuerdo al cargo y ha ideado un proceso para detectar cuáles cargos tienen una brecha mayor y por qué. Ahora se encuentra en pleno proceso de diagnóstico para conseguir la certificación NCh 3262 y sigue planeando iniciativas que aporten a una cultura sostenible e inclusiva. Todo, para apoyar el crecimiento de las personas.

**El 10% de los conductores en ELB, partner estratégico de Mintral son mujeres.**

<https://www.mintral.cl/>



diferencias físicas entre géneros”, detalla Ramos, y agrega que esto puede llevar a que las trabajadoras lo modifiquen o alteren, lo que puede resultar en una protección reducida y un mayor riesgo de lesiones.

En la misma línea, los riesgos psicosociales representan un desafío significativo para la industria en todas las etapas de la cadena de valor, indica la presidenta del directorio de Women In Mining Chile (WIM Chile), Ana Salazar, quien señala que “identificar, abordar y mejorar estos riesgos es crucial, ya que pueden causar accidentes que afectan a cualquier persona dentro del ecosistema laboral”.

Junto a ello, expresa que es importante la falta o reubicación de infraestructura adecuada para mujeres en algunas organizaciones, lo que puede impactar negativamente en la salud y seguridad ocupacional de las trabajadoras. “Es esencial que las empresas se enfoquen en garantizar entornos laborales seguros y adaptados tanto para hombres como para mujeres, considerando las particularidades y necesidades específicas de cada grupo”, expone la ejecutiva.

#### Acciones

El gerente general de Chile y Argentina en la empresa Orica, Cristián Cifuentes, afirma que

**“Es esencial que las empresas se enfoquen en garantizar entornos laborales seguros y adaptados tanto para hombres como para mujeres, considerando las particularidades y necesidades específicas de cada grupo”, dice la presidenta del directorio de WIM Chile, Ana Salazar.**

ellos, a través de la escuela de operadoras, han hecho un esfuerzo importante para la incorporación femenina en la operación de carguío de explosivos que, según define, es una de las maniobras más peligrosas. “Cuando comenzamos este proceso, nos dimos cuenta de que muchos clientes no tenían las instalaciones adecuadas para tener un grupo de mujeres que opere en la mina de la misma manera que los hombres, incluso en cosas básicas, como baños y camarines en planta o en la mina”, explica, agregando que desde entonces, hubo un cambio importante en la operación.

“Queremos que nuestros trabajadores y colaboradores se sientan seguros física y psicológicamente, y que sean espacios en los que se respete a la persona en toda su integridad”, apunta la vicepresidenta de Personas y Organización de Antofagasta Minerals, Georgeanne Barceló. Para ello, es fundamental tener equipos balanceados y contar con entornos respetuosos y seguros. “Este año lanzamos la Academia de Liderazgo y Diversidad, que tiene programas que profundizan en el Sello de Liderazgo de Antofagasta Minerals y en conductas inclusivas”, acota, y agrega que una mayor igualdad de género dentro de una empresa ayuda a

generar “compañías más eficientes, rentables e innovadoras”.

#### Medidas de seguridad efectivas

La implementación de estas acciones, además de garantizar un entorno de trabajo seguro y equitativo, demuestra un compromiso con la diversidad y la inclusión, lo que puede mejorar la reputación de la empresa y atraer a más mujeres al sector, indica la líder de Aurys Digital. “Una fuerza laboral diversa puede aportar diferentes perspectivas y soluciones innovadoras a los problemas operacionales. Finalmente, mejorar la seguridad laboral puede reducir las tasas de accidentes y enfermedades, disminuyendo los costos asociados a la rotación de personal y la compensación laboral”, apunta.

Para seguir avanzando, la presidenta del directorio de WIM Chile cree esencial aumentar la participación femenina en la identificación y evaluación de riesgos laborales, así como en el diseño e implementación de medidas de seguridad, para garantizar que sus necesidades y perspectivas sean consideradas. “Superar culturas laborales tradicionales y estereotipos de género persistentes es un desafío para la plena integración y el progreso de las mujeres en la industria”, concluye.

minas subterráneas y el riesgo de silicosis por la exposición a polvo de sílice son también inquietudes significativas.

“Las mujeres enfrentan desafíos adicionales relacionados con la ergonomía y el equipo de protección personal, dado que los equipos no siempre están diseñados considerando las

Primero / lo primero

Asegurar el respeto, las oportunidades y el desarrollo de las mujeres en la minería, es nuestra prioridad

**15 de junio**  
**Día Internacional de la Mujer Minera**

teck.com/chile

**Teck** / En el mundo de la minería, el mundo debe estar primero