



Fecha: 14/08/2017
 Fuente: EL MERCURIO - (STGO-CHILE)
 Pag: 7
 Art: 3
 Título: PARTICIPACION LABORAL FEMENINA EN LA MINERIA LLEGA A 7,9% Y EN SUBGERENCIAS SUPERA EL 10%

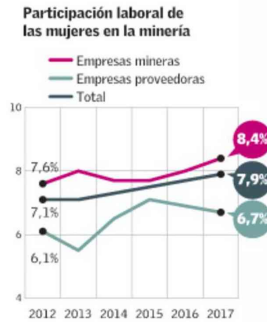
Tamaño: 28,8x34,9
 Cm2: 1003,7
 VPE: 14.017.313

Tiraje: 149.000
 Lectoría: 395.000
 Tono: No Definido

MUJERES PRESENTAN MAYOR EDUCACIÓN POR CARGO QUE SUS PARES HOMBRES:

Participación laboral femenina en la minería llega a 7,9% y en subgerencias supera el 10%

Para impulsar la presencia de las mujeres en esta actividad productiva, expertos recomiendan impulsar este tema desde los directorios y no desde el área de Recursos Humanos



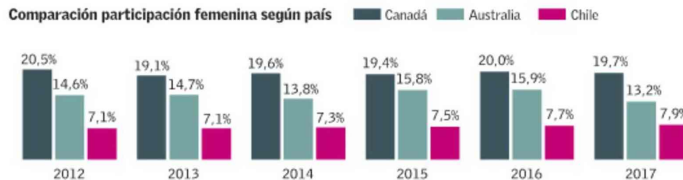
Aumenta contratación de mujeres

Para el futuro, Javiera Contreras, socia líder de Industria Minera de EY Chile, aspira a que al menos el número de mujeres no se estanque. "Lo ideal sería siempre seguir subiendo, y ojalá llegar a tener un 30% de los cargos de directores a 2025, sería muy potente", destaca.

Daniel Sierra, vicepresidente de RR.HH. de Codelco, señala que la idea es aumentar la presencia femenina en toda la escala organizacional. "El objetivo es contar con una fuerza laboral mixta en todos los niveles y áreas, orientada a obtener mejores resultados en competitividad", afirma.

Por lo pronto, el porcentaje de contratación de mujeres respecto del total ha tendido a aumentar desde 2014, y este año llega al 7% en contratistas y al 12,7% en las empresas mineras.

De dinamizarse la actividad, Contreras advierte que hay una oportunidad para elevar el nivel de reclutamiento femenino: "Si aumentan los recursos, es una oportunidad para adquirir capital humano, pero con foco en la eficiencia, productividad e innovación, y ahí creo que deben estar presentes las mujeres".



En Codelco, el 8,9% de sus trabajadores son mujeres, superando la media nacional de la industria.

Dotación con educación superior por estamento



Contratación de mujeres por año



Distribución de cargo según sexo



Fuente: "Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería", del Consejo de Competencias Mineras (CMM) del Consejo Minero.

Fecha: 14/08/2017
 Fuente: EL MERCURIO - (STGO-CHILE)
 Pag: 7
 Art: 4
 Título: PARTICIPACION LABORAL FEMENINA EN LA MINERIA LLEGA A 7,9% Y EN SUBGERENCIAS SUPERA EL 10%

Tamaño: 19,3x24,5
 Cm2: 471,9
 VPE: 6.590.057

Tiraje: 149.000
 Lectoría: 395.000
 Tono: No Definido

MARÍA DE LOS ANGELES PATTILLO

En el rubro minero, el 7,9% de los trabajadores son mujeres. En el caso de las compañías mineras este indicador se empuja al 8,4%, mientras que en las empresas proveedoras llega al 6,7%, según el "Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería", que el Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero dará a conocer en noviembre y que adelantó para "El Mercurio".

Para Javiera Contreras, socia líder de Industria Minera de EY Chile, la brecha que presentan las firmas contratistas se explica porque, en su gran mayoría, se trata de organizaciones de origen local: "No tienen la presión cultural ni los mismos estándares que las mineras, pues muchas de estas últimas son parte de un *holding* internacional y están más avanzadas en el tema".

La empresa proveedora Endress+Hauser Chile, por ejemplo, es parte de una multinacional con 26 plantas de producción en 12 países y centros de ventas en más de 125 países en América Latina, Norteamérica, Europa, Asia y Australia. Según cuenta la gerenta general de la filial local, Susana Torres, hay un 43% de mujeres en cargos gerenciales y en toda la empresa la cifra llega al 38% de participación.

"Las compañías proveedoras van más atrás ya que, en general, tienen menos claridad de la importancia de contar con mano de obra femenina. Hay una falta de consciencia desde las mismas organizaciones", señala Torres, quien también es directora de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería.

En esa línea, Contreras aclara que la inclusión de mujeres no debiera tratarse como una cuestión de género, sino como algo propio del negocio. "Hay que entender que a la empresa le hace bien tener mujeres, sobre todo entre quienes toman las decisiones. Tener un mismo tipo de persona quita visibilidad sobre ciertos temas, mientras que la diversidad da más perspectivas".

El 9,4% de los directores son mujeres

Los resultados de inclusión entre las mineras —que en el último año superan en 1,7 puntos

porcentuales al gremio proveedor— es producto de una política explícita de integración de las mujeres, destaca Sofía Moreno, gerenta del CCM. Según cuenta la ejecutiva, hay empresas que han tomado acciones focalizadas en la capacitación femenina para cargos históricamente ocupados por hombres o bien han establecido metas específicas para aumentar la tasa de participación.

En Codelco, por ejemplo, el 8,9% de sus trabajadores son mujeres. La cuprífera incluye iniciativas de formación para directores, con un 60% de ejecutivas participando, y programas de sucesión, donde ellas representan el 17%.

Además, hay una mentoría con foco especial en profesionales mujeres con potencial de liderazgo. "Estamos con una estrategia que avala la diversidad de género, con un al-

to compromiso de la administración. Esta se aborda con un plan maestro, que define metas y acciones para el cierre de brechas en esta materia", dice el vicepresidente de RR.HH., Daniel Sierra.

Lo cierto es que para que se logre efectivamente la paridad, el directorio debe estar involucrado, advierte Contreras: "Muchas empresas cometen el error de dejar esto en la gerencia de Recursos Humanos, pero eso tiene cero fuerza a nivel de la organización, no va a meterse en su ADN".

Contreras aclara que otra clave para que haya real impacto es que las ejecutivas integren al menos el 30% de los puestos en la mesa directiva. "Se requiere de una masa crítica para que realmente haya un impacto en el negocio, porque es ahí donde se toman las decisiones".

Según el estudio del CCM, del total de directores y gerentes de la industria, el 9,4% son mujeres, mientras que la cifra llega al 10,1% en las subgerencias, al 9,1% en jefaturas y a un 4,8% en posiciones de supervisión.

Mayoría de las trabajadoras ocupan cargos profesionales

A la hora de perfilar a la trabajadora de la minería, el informe del CCM detalla que las profesionales son las que acaparan el mayor protagonismo, pues en las compañías mandantes representan el 9,4% de este segmento y en las proveedoras el 8,3%. Mientras en el primer grupo hay solo 1,2% de mantenedoras, en el segundo la cifra llega a 0,3%.

"Entre las razones para explicar por qué la mayoría son profesionales está el hecho de que actualmente hay más mujeres en carreras científico-humanistas que en carreras técnicas, por lo que hay un sesgo de base asociado al capital humano disponible", dice Moreno. Sierra coincide con este diagnóstico: "El perfil de mantenedor tradicionalmente exige una mayor especialización y experiencia, lo que limita las posibilidades de encontrar gente con ese perfil, incluidas las mujeres, que llevan menos tiempo en este mercado".

Frente a este escenario, Moreno destaca que falta un trabajo en conjunto de universidades e institutos técnicos. "Sería recomendable que entregaran mayor información sobre los estudios y carreras asociadas a estos perfiles, de manera de atraer a más mujeres".

Por el lado de las empresas, Torres reconoce que estas debieran hacer un esfuerzo en la definición de los cargos: "Se está desaprovechando a las mujeres por los sistemas de turnos, por ejemplo, y se debiera tratar de adaptar hacia un trabajo más flexible".

Lo cierto es que tanto en los cargos profesionales como en los de supervisión, mantención y operación, las mujeres presentan un mayor nivel de estudios que sus pares hombres. "Se puede asociar a razones culturales, vinculadas a la percepción de necesitar un mayor esfuerzo de validación para lograr el mismo cargo que ellos consiguen con menos estudios", aclara Moreno.

Frente a este escenario, Contreras advierte que una medida muy efectiva para asegurarse de que las mujeres logren llegar a cargos de mayor jerarquía son los patrocinios. "Hay mentorías, pero falta un *sponsor*, alguien que promueva a la mujer, pues ellas son malas para hacerlo".