

condiciones adversas. La mayoría de las operaciones chilenas se encuentran en los Andes, a gran altura (por ejemplo, Andina (3,700 a 4,200 msnm), Collahuasi (4,400 msnm) y Quebrada Blanca (4,400 msnm).

En tercer lugar, las mujeres deben hacer frente a trabajos con cultura masculina que toleran actitudes discriminatorias. Ellas deben esforzarse continuamente para demostrar sus habilidades frente a sus compañeros, dañando la tasa de retención y adaptación efectiva en la fuerza de trabajo (Comisión de Derechos Humanos de Australia, 2013).

Por otra parte, existe una importante brecha salarial entre géneros, que es de alrededor de 30%, colocándose como la tercera actividad económica con mayor brecha salarial después de la fabricación -43% - y los Servicios Sociales y de Salud -36%. Es decir, una mujer que trabaja en la minería chilena

recibe un salario mensual de USD 833 contra un trabajador masculino que recibe USD 1,250.

Los niveles salariales de los trabajos de minería son en general más altos que los de otros sectores económicos, lo cual es un factor atractivo para los trabajadores. Para las mujeres, el salario es también importante, pero no es el único factor a considerar. Por ejemplo factores igualmente importantes son: la promoción del empleo, programas de formación, entorno de trabajo, maternidad flexibilidad, seguro de salud, la infraestructura, el apoyo del supervisor, entre otros.

Factores para la incorporación de mujeres

La satisfacción de la demanda de capital humano para la industria minera requiere del esfuerzo conjunto de las empresas mineras, el gobierno y las instituciones académicas. Esta cooperación es aún

más importante por el objetivo de atraer y retener el capital humano femenino para la industria minera chilena.

En este sentido, cada uno de estos actores ha puesto en marcha una serie de iniciativas que promueven la diversidad y la inclusión efectiva de las mujeres, como son:

Las empresas mineras: En la actualidad, las principales compañías mineras en Chile informan de la participación de capital humano femenino como un indicador de desarrollo sostenible en sus informes anuales de sostenibilidad. Las principales estrategias de participación, según Economía y Negocios Online (2011) son:

- Programas de formación para una mayor proyección de las mujeres dentro de la empresa.
- Cursos de formación en colaboración con el sentido a los nuevos aprendices construidas en trabajos de minería.

FyA Contratistas S.A.

EXPERTOS EN SERVICIOS DE PERFORACIÓN Y VOLADURA DE ROCAS EN MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN

- Servicio de Perforación y voladura
- Venta de Perforadoras Hidráulicas **JUNJIN**
- Venta de accesorios de perforación Shanks barras brocas marca **Robit**
- Explotación de canteras
- Diseño de perforaciones y voladuras



Más de 20 años de excelencia en el servicio

Dirección: Calle 5 N°121 - Las Vertientes, Villa el Salvador.
Telf.: (511) 288-1075 • E-mail: luisurrunaga@fyacontratistas.com

www.fyacontratistas.com