



En la actualidad, las principales compañías mineras en Chile informan de la participación de capital humano femenino como un indicador de desarrollo sostenible.

- Programas especiales para contratar a nuevos profesionales con énfasis en las mujeres.
- Las ganancias por encima del promedio nacional y minimizar la brecha salarial de género. Por ejemplo, la Compañía Minera Gaby Incorpora un bono para el período de maternidad.
- Mejorar las condiciones de trabajo en el campo de trabajo, tales como ropa de trabajo, instalaciones de infraestructura y servicios.
- Instalaciones para los períodos de lactancia materna. Las empresas han comenzado a instalar salas de lactancia en sus operaciones. Ejemplo: Mina Gaby.
- Reuniones con las autoridades regionales sobre la igualdad de género, cuyo objetivo es evaluar los programas de integración e identificar las dificultades.

Gobierno: El Gobierno de Chile ha desarrollado varios programas de capacitación con un enfoque en la fuerza de trabajo para oficios mineros dirigido a personas con especiales dificultades de inserción. De ellos el "Programa Mujer Minera", implementado en 2012 por una sola vez, entrenó alrededor de 1,600 mujeres en operaciones de mantenimiento y equipo. El

programa estaba dirigido a mujeres con baja experiencia de trabajo y en situación de desempleo.

Las instituciones académicas: A través de una encuesta a las instituciones académicas relacionadas con las actividades mineras, se obtuvo información sobre iniciativas que fomentan el ingreso de las mujeres. Se les preguntó sobre cuatro estrategias posibles:

- Becas de género exclusivas.
- Charlas de promoción de carreras con énfasis en la incorporación de las mujeres.
- Cuota de matrículas de pre-grado para mujeres.
- Talleres de apoyo para los estudiantes universitarios.

Cuarenta y tres por ciento de las instituciones encuestadas no han adoptado ninguna estrategia para promover más capital humano femenino para la industria. Para el resto, la estrategia más común es charlas de promoción de la carrera (24%). Por otro lado, la estrategia menos utilizada es la cuota de matrícula para mujeres (5%).

Conclusiones

Chile y EE.UU. se enfrentan a una importante demanda de capital humano para el sector minero, impulsado por altas tasas de jubilación por límite de edad, y el

potencial aumento de desarrollo de nuevos proyectos en los próximos años. El aumento del acceso de las mujeres a la educación y oficios profesionales ha aumentado las oportunidades de trabajo para las mujeres, aliviando así la demanda de mano de obra minera.

Hoy en día, la participación de las mujeres en la fuerza laboral minera chilena ha crecido hasta el 7.4% desde el 4% en 2005. Esta participación tiende a seguir los ciclos de precios de la industria de los minerales, por lo que se acelera durante los períodos de alto precio, como ocurrió en la última década.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en la industria minera, todavía persisten importantes barreras para entrar, es decir, una brecha salarial de género y menos oportunidades para el desarrollo profesional, además de una falta de flexibilidad de las condiciones de trabajo.

En los últimos diez años, la actividad de las mujeres en la minería ha crecido en Chile y los EE.UU., pero la tasa de crecimiento en Chile fue mucho mayor que en los EE.UU..

En cuanto a los puestos de liderazgo en la minería, las mujeres están fuertemente representadas. En Chile, menos del 1% de las mujeres en la fuerza de trabajo ocupa cargos ejecutivos, mientras que en los EE.UU. este porcentaje alcanza el 7.3%. En el ámbito académico el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en Chile y los EE.UU. son respectivamente, 10% y 19%.

Por último, los ciclos del mercado de minerales y, en concreto, el fin del "Superciclo" 2004-2014 añade la variabilidad de las tendencias de participación de las mujeres en el corto y medio plazo. **TM**