



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

FACULTAD TECNOLÓGICA

DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

**“IMPULSANDO LA INCLUSIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA MINERA EN
COPIAPÓ”**

Trabajo de titulación para obtener el título de Ingeniera de Ejecución en
Administración de Empresas.

Profesor Guía: Mg. Vanessa Arrieta Verasay

Yhanina Choque Choqueticlla

Liset Villegas Laura

Copiapó, Chile, 2024

DEDICATORIA

Este proyecto ha sido un viaje lleno de emociones, aprendizajes y desafíos que pusieron a prueba mis conocimientos y mi fortaleza interior. Hubo momentos en los que sentí que no podía continuar, especialmente en el último semestre, cuando las dudas y el agotamiento parecían vencerme. Sin embargo, el apoyo incondicional de mi familia y seres queridos me dio la fuerza para seguir adelante.

A ellos les dedico este logro con todo mi corazón. Su amor, confianza y fe en mí fueron mi refugio en los momentos difíciles y la inspiración para alcanzar esta meta. Este esfuerzo es también el reflejo de su constante motivación y apoyo.

A mi hijo, Bojan Ayrvath Choque, eres y siempre serás mi mayor motivación para crecer personal y profesionalmente. Mi deseo es ser un ejemplo para ti en cada paso que dé.

A mi madre, Teodora Choqueticlla P., tu apoyo incondicional, dedicación y amor han sido fundamentales para alcanzar este logro. Gracias por ser mi pilar de fortaleza y motivación.

A mi hermana, Alejandra Choque Ch., gracias por ser mi confidente, mi apoyo incondicional y mi amiga incansable. Este logro también es tuyo, y te lo dedico con gratitud y amor.

A mi padre, Severino Choque V. (†), por guiarme desde el cielo y ser mi fuente constante de inspiración. Siempre te llevo en mi corazón, y este logro es también para ti.

“La familia no es solo un lazo de sangre, sino el soporte incondicional que nos da fuerzas para seguir adelante. Son los cimientos que nos sostienen, el amor que nos impulsa a crecer y el refugio donde siempre encontramos paz.”

Yhanina Choque Choqueticlla

DEDICATORIA

Con inmenso amor, respeto y gratitud, dedico esta tesis a las personas que han sido mi fortaleza, mi inspiración y mi compañía incondicional a lo largo de este arduo camino académico profesional.

A mi hijo Ángel Pereira Villegas, la luz de mi vida, quien, con su sonrisa, su curiosidad infinita y su amor puro me recordó siempre que no hay sueño demasiado grande ni obstáculo insuperable. Tu existencia me inspira a ser mejor cada día, y este logro es también para ti, porque todo lo que hago lleva implícito el deseo de brindarte un futuro lleno de oportunidades.

A mi pareja Rubén Pereira Bazán, mi compañero de vida, quien ha sido mi apoyo constante, mi refugio en los momentos de incertidumbre y mi mayor motivador. Gracias por tus palabras de aliento, por tu paciencia infinita y por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mis propias capacidades. Este triunfo no sería posible sin tu amor, comprensión y fortaleza.

A mis padres Freddy Villegas Cusicanqui y Eliana Laura Tuco, quienes con su ejemplo de esfuerzo, dedicación y sacrificio me inculcaron desde pequeña el valor de la educación y el trabajo duro. Gracias por brindarme las herramientas para soñar y perseguir mis metas, por ser mi guía en los momentos de confusión y por celebrar conmigo cada pequeño avance. Su amor y apoyo han sido mi mayor impulso.

A mis hermanos Jhoselin Villegas Laura y Bladimir Villegas Laura, quienes, con su complicidad, palabras de aliento y cariño incondicional me han demostrado que la familia es el mayor tesoro que uno puede tener. Gracias por estar siempre a mi lado, por levantarme cuando caí y por compartir conmigo las alegrías y los retos de este viaje.

Gracias a todos, este logro refleja que, con perseverancia y apoyo incondicional, todo es posible, **“La motivación nos impulsa a comenzar y el hábito nos permite continuar”** de Jim Ryun.

Liset Villegas Laura

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a la Universidad de Atacama, por brindarnos el espacio y las herramientas necesarias para desarrollarnos como profesionales. Este proyecto no habría sido posible sin el apoyo constante de esta institución, que ha sido nuestro hogar académico durante esta etapa crucial de nuestras vidas.

Agradecemos también a nuestros profesores, quienes nos guiaron con paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. En especial, queremos destacar y agradecer a la Mg. Vanessa Arrieta Verasay, por su invaluable orientación, sus palabras de aliento y su compromiso con nuestro aprendizaje. Su apoyo marcó una diferencia significativa en el éxito de este proyecto.

A nuestros padres, por ser el pilar fundamental de nuestras vidas. Su amor incondicional, sacrificio y constante motivación nos dieron la fuerza necesaria para alcanzar este logro. Este éxito también les pertenece, y lo compartimos con ustedes con infinito cariño y gratitud.

Finalmente, nos reconocemos a nosotras mismas, por el esfuerzo, la perseverancia y la resiliencia demostrada en cada etapa de este camino. Este logro no solo refleja nuestros conocimientos adquiridos, sino también nuestra capacidad de superar obstáculos y crecer como personas y profesionales.

Con gratitud

Yhanina Choque y Liset Villegas

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	1
CAPÍTULO I	2
MARCO INTRODUCTORIO.....	2
1.1 INTRODUCCIÓN	2
1.2 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO	5
1.5 JUSTIFICACIÓN	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 HISTORIA DE LA PRIMER MUJER EN LA MINERÍA EN CHILE	8
2.2 LA TEORÍA QUE DA SUSTENTO A LA INCLUSIÓN FEMENINA	11
2.3 EVOLUCIÓN EN CHILE CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO	12
2.4 EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL RUBRO DE LA MINERÍA.....	13
2.5 LA DUALIDAD DE LA MATERNIDAD Y EL EMPLEO EN CHILE.....	18
2.5.1 CÓMO LA MATERNIDAD AFECTA EN EL TRABAJO.....	20
2.5.2 LA REALIDAD DE LA MATERNIDAD EN CHILE	21
2.5.3 MEDIDAS PARA MITIGAR EL IMPACTO DE LA MATERNIDAD	23
2.6 DATOS ESTADÍSTICOS.....	24
2.7 NORMATIVA LEGAL.....	29
2.7.1 LEY N° 20.348	29
2.7.2 CÓDIGO DEL TRABAJO.....	29
2.7.3 LEY N° 21.015.....	30
2.7.4 POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	30
2.7.5 NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	30
2.7.6 CONVENIO N° 111 DE LA OIT SOBRE DISCRIMINACIÓN	30
2.7.7 LEY N° 20.940: REFORMA LABORAL (2017)	31
2.8 FINANCIAMIENTO.....	32

2.8.1 SUBSIDIOS Y PROGRAMAS GUBERNAMENTALES.....	32
2.8.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).....	34
2.8.3 FONDOS REGIONALES Y LOCALES	36
2.9 PANDEMIA SANITARIA: COVID-19.....	38
CAPÍTULO III	41
MARCO METODOLÓGICO	41
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.3 MUESTRA.....	42
3.4 TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.6 CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.7 DESCRIPCIÓN DE DATOS	44
3.8 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	66
CAPÍTULO IV.....	70
RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	70
CAPÍTULO V.....	74
PROPUESTA DE MEJORA	74
5.1 ANÁLISIS Y PROPUESTA SOBRE EL OBJ. ESPECÍFICO N° 1	75
5.2 ANÁLISIS Y PROPUESTA SOBRE EL OBJ. ESPECÍFICO N° 2.....	77
5.3 ANÁLISIS Y PROPUESTA SOBRE EL OBJ. ESPECÍFICO N° 3.....	84

CAPÍTULO VI	91
CONCLUSIONES.....	91
CAPÍTULO VII	93
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	93
CAPÍTULO VIII	96
ANEXOS	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Análisis de participación laboral en la minería, por regiones.	14
Gráfico 2: Dotación con postsecundaria en la minería, según perfiles.	16
Gráfico 3: Participación de las mujeres por estamento en la minería.	17
Gráfico 4: Cómo la maternidad afecta las carreras de los padres.	21
Gráfico 5: Cambio en el empleo luego de tener hijos en las mujeres.	22
Gráfico 6: Participación laboral en Chile y la región retrocede una década.	40
Gráfico 7: Incorporación laboral femenina no se recupera Postpandemia.	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estadísticas sobre desigualdad y discriminación en el trabajo.	28
Tabla 2: Distribución por género en cargos operativos.	46
Tabla 3: Distribución del personal contratado por género en la empresa.	47

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Explora tu futuro en la minería: Cada rol es importante.	7
Ilustración 2: Las etapas de la metodología de investigación.	67
Ilustración 3: Análisis de respuesta según la encuesta.	69
Ilustración 4: Impulsando la participación femenina en la minería.	73

RESUMEN EJECUTIVO

Actualmente, las empresas de prestación de servicios a la minería en la ciudad de Copiapó enfrentan una disparidad de género, evidenciada por un bajo porcentaje de trabajadoras mujeres dentro de la organización. Esta situación ha impulsado la necesidad de desarrollar un plan estratégico integral que promueva la incorporación y el crecimiento de la participación femenina en el sector. Dicho plan tiene como objetivo principal no solo aumentar la presencia de mujeres en las empresas, sino también garantizar que aquellas que ya forman parte de la organización cuenten con un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso.

El plan también busca promover un ambiente laboral inclusivo, garantizando igualdad de oportunidades para las mujeres en desarrollo profesional, beneficios y condiciones laborales. Se priorizará el acceso a programas de capacitación y formación continua para fomentar su crecimiento y proyección de carrera profesional y laboral en condiciones equitativas.

Adicionalmente, el plan contempla medidas específicas para facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional de las trabajadoras, reconociendo la importancia de este equilibrio en el bienestar y rendimiento a largo plazo. Estas medidas incluirán la implementación de horarios flexibles, opciones de trabajo remoto, y la creación de programas de apoyo, como servicios de cuidado infantil y licencias parentales extendidas, que fomenten una mayor participación femenina sin que las responsabilidades familiares representen un obstáculo en su desarrollo profesional.

Desde una perspectiva más amplia, el plan estratégico tiene como meta impulsar una transformación cultural dentro de las empresas del sector, promoviendo activamente políticas de diversidad y equidad de género. Este enfoque no solo busca cumplir con objetivos de responsabilidad social empresarial, sino también mejorar la competitividad y la innovación al aprovechar la diversidad de perspectivas que una fuerza laboral más equilibrada. Se implementarán sistemas de monitoreo y evaluación continua para medir el progreso de las iniciativas, identificar áreas de mejora y garantizar que se logren los objetivos establecidos.

CAPÍTULO I

MARCO INTRODUCTORIO

1.1 INTRODUCCIÓN

La inclusión de mujeres en la industria minera se ha convertido en un tema central en el debate sobre la igualdad de género y el desarrollo sostenible. A pesar de los avances en diversos sectores laborales, la minería sigue siendo una de las áreas con menor representación femenina. En Chile, la participación de mujeres en este campo es alarmantemente baja, alcanzando solo un 8,2% de la fuerza laboral en el sector minero, según registros recientes. Esta situación no solo refleja una inequidad de género, sino que también representa una pérdida significativa de talento y potencial humano que podría contribuir al desarrollo económico del país.

La historia de la minería en Chile está marcada por estereotipos de género y prácticas culturales que han relegado a las mujeres a roles secundarios. Durante décadas, la creencia de que la minería es un ámbito exclusivo para hombres ha limitado las oportunidades de empleo y desarrollo profesional para muchas mujeres. Sin embargo, la realidad está cambiando. Las mujeres están comenzando a desafiar estas nociones y a ocupar roles que históricamente les han sido negados, demostrando que su capacidad y habilidades son igual de valiosas en este sector.

Esta investigación tiene como objetivo analizar en profundidad la situación actual de las mujeres en la empresa prestadora de servicios a la minería de Copiapó, identificando las barreras que impiden su plena inclusión y proponiendo estrategias efectivas para superarlas. A través de un enfoque multidimensional, se explorarán factores como la falta de políticas inclusivas, la infraestructura inadecuada y los estereotipos de género que persisten en el ámbito laboral. Además, se revisarán las normativas legales y las iniciativas gubernamentales que pueden servir como base para fomentar un entorno más inclusivo.

Para lograr una transformación significativa, es fundamental diseñar un plan estratégico que contemple diversas acciones. Entre ellas se incluyen programas de

reclutamiento y selección dirigidos a aumentar la cantidad de mujeres en roles operativos y técnicos, la creación de iniciativas de capacitación y desarrollo profesional, y el establecimiento de un entorno laboral que fomente la retención de las trabajadoras y el compromiso con la organización. También se buscará facilitar la conciliación de la vida personal y laboral a través de políticas de flexibilidad y apoyo, reconociendo la importancia de este equilibrio en el bienestar de las colaboradoras.

Este proyecto no solo busca incrementar la presencia de mujeres en la minería, sino también contribuir a un cambio cultural dentro de las organizaciones. La modificación de políticas sobre diversidad de género puede mejorar la competitividad y la innovación al aprovechar las diversas perspectivas que una fuerza laboral equilibrada ofrece. Al fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, se espera no solo mejorar el desempeño de las empresas que prestan servicios a la minería, sino también contribuir al desarrollo social y económico de la región.

La inclusión de mujeres en la industria minera es un desafío que requiere un compromiso conjunto de las empresas, el gobierno y la sociedad. Este trabajo aspira a ser un aporte significativo en la lucha por la igualdad de género, promoviendo un enfoque que beneficie a las mujeres y potencie el desarrollo sostenible del sector minero en Copiapó. A través de un análisis exhaustivo y la propuesta de medidas concretas, se espera contribuir a la construcción de un futuro más justo e inclusivo para todas las empleadas en la minería.

1.2 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

Este problema está profundamente arraigado en una serie de causas interconectadas que contribuyen a su persistencia y gravedad. Una de las causas fundamentales es la falta de políticas inclusivas dentro de la empresa minera, parte de un sector clave para la economía de Copiapó. La ausencia de medidas específicas que promuevan la participación de mujeres limita sus oportunidades de empleo en una de las áreas más importantes para el desarrollo económico regional. Además, la infraestructura en los sitios mineros de la empresa no está adaptada para satisfacer las necesidades de las trabajadoras, lo que crea barreras físicas y logísticas que dificultan su integración.

Otro factor significativo es la persistencia de estereotipos de género que asocian los trabajos mineros con los hombres. Estas percepciones culturales y sociales no solo desalientan a las mujeres a buscar empleo en la minería, sino que también influyen en las decisiones de contratación y promoción dentro de la empresa minera anónima. Esto resulta en una exclusión sistemática y una mayor marginalización de las mujeres en el ámbito laboral.

La combinación de estas causas tiene varios efectos negativos. La exclusión y marginalización de las mujeres en el trabajo conducen a una menor diversidad en los lugares de trabajo, lo que puede limitar el dinamismo y la innovación dentro de la empresa. Además, las restricciones laborales impuestas a las mujeres afectan a las nuevas generaciones, perpetuando un ciclo de desigualdad que limita sus oportunidades y perspectivas de empleo.

En conjunto, la baja tasa de empleo femenino en la empresa minera anónima no solo impacta negativamente a las mujeres directamente afectadas, sino que también tiene amplias implicaciones sociales y económicas para la comunidad. La exclusión de las mujeres del mercado laboral representa una pérdida significativa de talento y potencial que podría contribuir al desarrollo y prosperidad de la región.

Según el último estudio “Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2015-2024,” elaborado por el Consejo Minero y Fundación Chile, la inserción laboral de mujeres en minería alcanza un 7,5 por ciento. A pesar de que la cifra continúa siendo baja en comparación con otras áreas de trabajo, la industria minera, incluida esta empresa anónima, persiste en sus esfuerzos por aumentarla. Madres solteras, profesionales de otros sectores y trabajadoras jóvenes se suman a ingenieras, geólogas y administrativas que se insertan en la minería, un rubro históricamente exclusivo de los hombres, que poco a poco se va reconvirtiendo para otorgar un espacio a las mujeres.

1.3 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan estratégico para aumentar la dotación femenina en una empresa de prestación de servicios a la minería en la ciudad de Copiapó.

1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Desarrollar programas de reclutamiento y selección dirigidos a aumentar el número de mujeres en roles operativos y técnicos para la empresa de prestadoras de servicio.
- Crear y fortalecer iniciativas de capacitación y desarrollo profesional para mujeres en la minería, enfocadas en habilidades técnicas, liderazgo, y competencias clave para su crecimiento en la industria.
- Fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo en la organización, a través de políticas de igualdad de género, flexibilidad laboral, y mecanismos de apoyo para la conciliación trabajo-familia.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Este proyecto tiene como propósito abordar la baja participación femenina en el sector minero, una industria de gran relevancia en la economía de Copiapó, mediante el desarrollo de un plan estratégico orientado a incrementar la inclusión de mujeres en una empresa de servicios mineros. La necesidad de este enfoque se justifica por la creciente demanda de fomentar la equidad de género, lo cual no solo es un imperativo ético, sino también una oportunidad estratégica para mejorar el desempeño organizacional y la competitividad del sector.

A pesar de los avances hacia la igualdad de género en muchos ámbitos, la minería sigue siendo un sector predominantemente masculino, donde la presencia de mujeres es mínima. Esta realidad se debe a prejuicios y estereotipos arraigados que perpetúan la idea de que las mujeres son más vulnerables o incapaces de desempeñar ciertos roles dentro de la industria. A menudo, se argumenta que las mujeres deberían dedicarse a trabajos "más accesibles" o "menos exigentes". Estos argumentos carecen de fundamento y limitan el potencial de la empresa y del sector en su conjunto.

La baja representación femenina no solo es una cuestión de justicia social, sino también una oportunidad perdida para la industria minera. Las mujeres aportan diversas habilidades, perspectivas y enfoques que pueden enriquecer el trabajo en equipo, mejorar la innovación y contribuir a un entorno de trabajo más diverso e inclusivo. Ignorar este recurso humano significa renunciar a una ventaja competitiva importante en un sector que necesita adaptarse rápidamente a los desafíos del presente y del futuro.

Este proyecto también tiene como objetivo desafiar las creencias erróneas que aún prevalecen sobre el lugar de la mujer en la minería. A través de un enfoque basado en la evidencia, se demostrará que la integración de mujeres en roles operativos y técnicos es no solo viable, sino beneficiosa para la empresa. El estudio se basará en tres objetivos específicos que buscan proporcionar a la empresa herramientas prácticas y estrategias claras para superar las barreras existentes y crear un entorno

laboral donde las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para desarrollarse y prosperar.

En un momento en que la equidad de género es una prioridad global, las empresas deben adaptarse a las expectativas de un mundo más justo e inclusivo. Negarse a ofrecer oportunidades a las mujeres no solo es éticamente inapropiado, sino que también pone en riesgo el futuro de la empresa y la competitividad de la industria minera. A través de este proyecto, se busca no solo fomentar la inclusión de mujeres en el sector, sino también establecer un modelo que otras empresas puedan seguir, promoviendo una minería más equitativa, sostenible e innovadora.

Ilustración 1: Explora tu futuro en la minería: Cada rol es importante.



Fuente: Diseño y elaboración propia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 HISTORIA DE LA PRIMER MUJER EN LA MINERÍA EN CHILE

En la historia de Chile, La participación de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres ha sido un proceso arduo y transformador, ejemplificado por la figura de Eugenia Garrido, quien se destacó como la primera mujer en ingresar a la industria minera del país. Durante la década de 1970, la minería chilena se caracterizaba por costumbres y creencias que excluían a las mujeres de las faenas. Una superstición arraigada sostenía que la presencia femenina en las minas era sinónimo de mala suerte, lo que restringía su participación a roles indirectos o administrativos.

Eugenia Garrido desafió estas tradiciones al integrarse a las operaciones mineras, rompiendo estereotipos de género y sentando un precedente que inspiró a otras mujeres a seguir su camino. Su esfuerzo y determinación demostraron que la capacidad y el conocimiento no tienen género, lo que, a lo largo del tiempo, provocó una apertura gradual en la industria hacia una mayor inclusión femenina. Con el avance de reformas y movimientos sociales, se impulsaron políticas y programas orientados a promover la equidad de género en el sector.

No obstante, a pesar del crecimiento de la presencia femenina en la minería chilena, persisten desafíos significativos para alcanzar una verdadera equidad. El ejemplo de Garrido se erige como un recordatorio de los avances logrados y de la necesidad de continuar abriendo caminos para las futuras generaciones.

Carmen Schwarze, de ascendencia alemana, también ocupa un lugar destacado en la historia de la ingeniería minera en Chile y Latinoamérica. En 1944, Schwarze se convirtió en la primera mujer en graduarse en esta disciplina en la región, destacándose como la mejor de su generación. Sin embargo, las supersticiones de la época le impidieron ingresar a una mina, lo que la llevó a dedicarse a la Geología, un campo relacionado con su pasión.

La creencia de que las mujeres no debían entrar a los túneles mineros, por temor a que su presencia provocara derrumbes, limitó las oportunidades de muchas. Sin embargo, en 1988, Alejandra Arévalo Troncoso marcó un hito significativo al convertirse en la primera mujer en desempeñarse en labores dentro de una mina en Chile. Egresada de la Universidad de Chile en Geología, su ingreso estuvo acompañado de desafíos, ya que enfrentó resistencia por parte de algunos de sus compañeros.

El legado de Arévalo en la minería es notable. Su perseverancia y valentía para abrir espacios tradicionalmente reservados para hombres fueron fundamentales. En 2008, fue reconocida como Mujer Destacada por el Ministerio de Minería, un homenaje que destaca su trayectoria y los obstáculos que superó. En entrevistas, Arévalo rememoró su experiencia en un ambiente laboral predominantemente masculino, donde tuvo que desafiar estereotipos para ser reconocida y respetada.

Su compromiso con la inclusión se tradujo en un impacto duradero, no solo en su trabajo en la mina subterránea más grande del mundo, sino también como mentora para futuras generaciones. A lo largo de su carrera, contribuyó al modelamiento de la génesis del yacimiento El teniente y al desarrollo de modelos geo metalúrgicos.

El compromiso de Arévalo con la apertura de espacios para las mujeres en la minería perdura en la memoria de quienes trabajaron con ella, y su legado continúa inspirando a nuevos profesionales en la industria.

Desde fines del siglo XIX, la participación de mujeres en el sector industrial chileno ha crecido notablemente. En ciudades como Santiago y Valparaíso, muchas trabajaron en la manufactura de alimentos, textiles y vestuario, lo que dio origen a una nueva figura en la sociedad urbana: la mujer obrera. Hacia 1907, las mujeres representaban casi un tercio de la población económicamente activa, aunque sus salarios eran significativamente inferiores a los de sus colegas hombres.

A medida que la participación femenina aumentaba, también lo hacía la discusión sobre las condiciones laborales y la protección a la maternidad. Iniciativas como la Escuela Profesional de Niñas, propuesta por la Sociedad de Fomento Fabril

(SOFOFA) en 1887, y el apoyo de organizaciones católicas para la creación de sindicatos femeninos, reflejaron un creciente activismo por los derechos de las trabajadoras.

Del mismo modo Justicia Acuña Mena fue una figura fundamental en la historia de la ingeniería en Chile, reconocida por ser la primera mujer en graduarse como ingeniera civil en el país y en Sudamérica. Aquí algunos puntos destacados de su vida y carrera:

Nació en 1893 y fue criada en un entorno que valoraba la educación. Estudió en el Liceo de Aplicación y luego ingresó al Instituto Pedagógico, inicialmente en la carrera de Pedagogía en Matemáticas.

En 1913, ingresó a la carrera de Ingeniería Civil en la Universidad de Chile, graduándose en 1919, sin reprobar ninguna asignatura durante sus estudios.

Justicia Acuña Mena es reconocida principalmente por su trabajo como ingeniera civil en Ferrocarriles del Estado de Chile, donde desarrolló proyectos de gran envergadura, aunque su labor no se centró en la minería directamente. Sin embargo, sus aportes en el área de infraestructura y en el diseño de puentes tuvieron una relación indirecta con la minería, ya que, en Chile, la infraestructura ferroviaria fue crucial para el transporte de minerales y otros recursos en regiones mineras.

En este contexto, Justicia Acuña contribuyó al refuerzo de puentes ferroviarios, lo cual mejoró la seguridad y la eficiencia del transporte en zonas con importante actividad minera. Su trabajo en Ferrocarriles del Estado facilitó el flujo de recursos esenciales y materiales mineros, consolidando un papel estratégico en el desarrollo de la infraestructura nacional, clave para la industria minera.

Aunque no trabajó en faenas mineras ni en la producción directa de minerales, su rol como ingeniera civil abrió puertas para que otras mujeres ingresaran a campos técnicos relacionados, incluido el sector minero. Este impacto inspirador allanó el

camino para futuras generaciones de mujeres en la minería, en un tiempo en el que la ingeniería y la minería eran profesiones dominadas por hombres.

El auge de las organizaciones y mutuales femeninas que defendían y protegían a las trabajadoras se evidenció en la prensa obrera feminista de la época, con publicaciones como La Alborada y La Palanca desempeñando un papel clave en la difusión de sus demandas. Así, la historia de las mujeres en la minería y otros sectores en Chile es un testimonio de su lucha por equidad y reconocimiento en ámbitos históricamente reservados para hombres.

2.2 LA TEORÍA QUE DA SUSTENTO A LA INCLUSIÓN FEMENINA

La inclusión femenina en Chile aboga por una participación equitativa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y en la sociedad en general, integrando sus problemáticas y propuestas en las reformas políticas. Este enfoque considera que las mujeres deben tener voz en las decisiones que afectan sus vidas y el desarrollo del país, especialmente en ámbitos políticos y sociales.

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MinMujeryEG) desempeña un papel fundamental en este esfuerzo, trabajando para promover y proteger los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Sus acciones buscan incentivar la participación de las mujeres en espacios de liderazgo y en organizaciones sociales y políticas, además de promover un trato respetuoso y sin discriminación hacia ellas.

En el ámbito laboral, la participación femenina en Chile todavía enfrenta desafíos importantes. Solo una de cada dos mujeres en edad de trabajar forma parte del mercado laboral, y en los directorios de las grandes compañías, el promedio de mujeres es de apenas un 15,2%. Esto revela una brecha significativa y destaca la necesidad de políticas más inclusivas que impulsen la equidad de género en todos los niveles del mercado laboral y en los cargos de liderazgo.

Este enfoque integral de inclusión busca no solo aumentar la participación de las mujeres, sino también asegurar que sus derechos, aportes y perspectivas sean plenamente considerados y valorados en la estructura social y económica de Chile.

2.3 EVOLUCIÓN EN CHILE CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO

La lucha contra la violencia de género y el acceso a la justicia para las mujeres en Chile han mostrado avances significativos en los últimos años. Uno de los hitos más relevantes ha sido la promulgación de la Ley Integral Contra la Violencia de Género, publicada en junio tras siete años de tramitación. Esta ley establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes, obligando al Estado a promover y garantizar una vida libre de violencia.

En términos de acceso a la justicia, se ha avanzado en eliminar barreras y estereotipos en la administración de justicia para los casos que involucran vulneraciones a los derechos de las mujeres. La ministra Andrea Muñoz ha señalado que la investigación y defensa en estos casos han evolucionado hacia un análisis más imparcial, enfrentando creencias y criterios que tradicionalmente limitaban la neutralidad en el proceso judicial.

Por otra parte, en el marco del compromiso de Chile con la igualdad de género, la ministra de la Mujer y Equidad de Género, Antonia Orellana, junto con representantes de derechos humanos y la sociedad civil, se reunieron para discutir los avances y desafíos pendientes. Durante el encuentro, se exploraron estrategias de cooperación entre el Estado y la sociedad civil, reafirmando el compromiso de Chile con la implementación de la CEDAW y la promoción de políticas que eliminen barreras para las mujeres y niñas. Aunque aún existen retos, los avances muestran una firme voluntad de seguir construyendo un país más equitativo e inclusivo.

En los sindicatos del sector minero persisten algunas prácticas que obstaculizan la incorporación de las mujeres a estas organizaciones. Aún es muy baja o casi inexistente la presencia de las mujeres en cargos directivos. A esto se suman prácticas específicas, como por ejemplo horarios de reuniones del sindicato que son incompatibles con responsabilidades familiares principalmente asignadas a mujeres o instancias masculinizadas distintas a las asambleas donde se toman las decisiones. Los actores también han comentado ejemplos de comunicaciones estereotipadas, y la falta de incorporación de necesidades distintas de hombres y

mujeres y de reivindicaciones de trato no discriminatorio hacia las mujeres en la agenda de negociación sindical colectiva

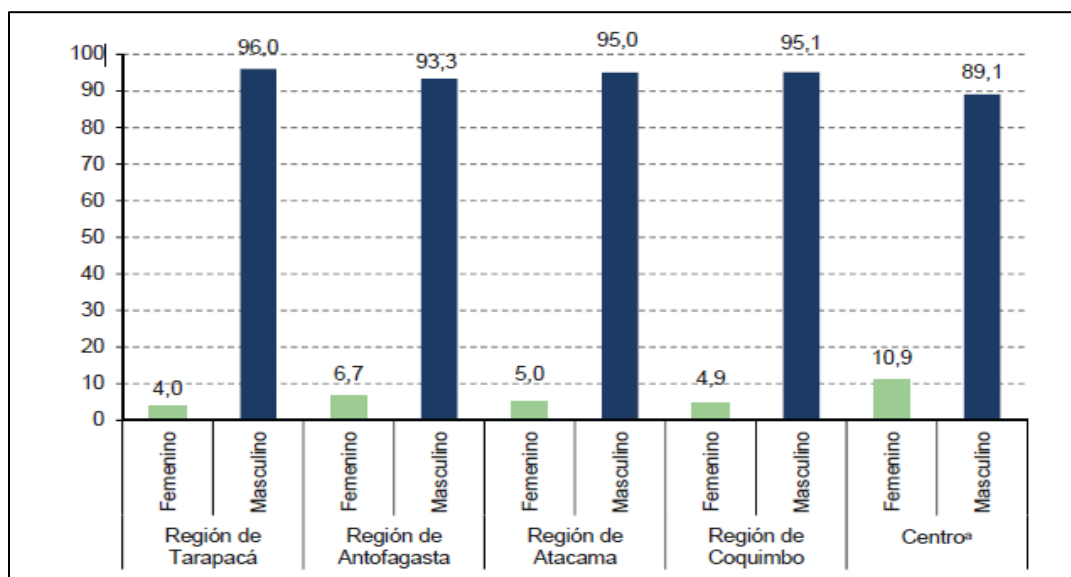
2.4 EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL RUBRO DE LA MINERÍA

La evolución de la participación de la mujer en la minería chilena en la última década ha mostrado un aumento significativo, aunque persisten importantes desafíos. La participación femenina en la Gran Minería pasó del 7,1% en 2012 al 8,4% en 2019, alcanzando un 8,9% en empresas mineras. En la cadena de valor principal, el porcentaje de mujeres trabajadoras creció del 46% en 2012 al 60% en 2019. La mayor concentración de mujeres se encuentra en el estamento de "Profesionales", que exige estudios terciarios, y la contratación de mujeres aumentó de 9,1% a 17,3% entre 2012 y 2019.

En términos de retención, aproximadamente el 71% de las mujeres se mantuvieron en sus empleos entre 2017 y 2019, similar a los hombres, aunque se ha identificado una mayor tasa de abandono temprano entre las trabajadoras. A pesar de estos avances, la industria enfrenta barreras culturales y estructurales que dificultan la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres, como la falta de medidas adecuadas para la conciliación entre trabajo y vida familiar y la necesidad de mejorar las condiciones laborales.

La participación femenina en el sector ha crecido del 6,3% en 2011 al 11,70% en 2021, marcando un avance significativo en una industria históricamente dominada por hombres. Las mujeres están principalmente en roles profesionales (18%), operadoras (27%) y mantenedoras (4%), aunque su presencia en cargos de liderazgo y jefaturas sigue siendo baja. Muchas trabajadoras perciben desigualdades laborales, como remuneraciones más bajas en comparación con sus colegas masculinos y menos oportunidades de ascenso.

Gráfico 1: Análisis de participación laboral en la minería, por regiones.



Fuente: Elaboración propia a partir de informe del Consejo de Competencias Mineras (C.C.M) del Consejo Minero, “Fuerza Laboral Gran Minería 2015-2024”.

Las empresas han comenzado a implementar estrategias para aumentar la inclusión femenina, promoviendo carreras técnicas y profesionales vinculadas a la minería. A pesar de los avances, la participación femenina en la minería chilena sigue siendo baja en comparación con países como Australia y Canadá, que han adoptado políticas de género más efectivas.

Existen diversas propuestas para mejorar la situación de las trabajadoras. La Norma NCh 3262:2012 busca promover la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y personal dentro de las organizaciones mineras; hasta 2019, trece empresas habían sido certificadas bajo esta norma. También se han desarrollado buenas prácticas de género, incluyendo políticas contra el acoso y programas de flexibilidad laboral. El Decálogo de Inclusión, firmado por el Ministerio de Minería y otras organizaciones, compromete a aumentar la participación femenina y promover condiciones laborales equitativas.

El contexto histórico ha sido relevante, ya que la abolición de la Ley N° 18.620 en 1996 permitió la inclusión de mujeres en la minería subterránea. Aunque la

presencia femenina en el sector ha aumentado, persisten retos en cuanto a la igualdad de oportunidades y la eliminación de sesgos de género, lo que hace esencial la implementación de políticas efectivas y la promoción de un cambio cultural para avanzar en la inclusión de mujeres en la minería.

Recientemente, un monitoreo sobre la "Participación de Mujeres en la Gran Minería Chilena" elaborado por la Alianza CCM-Eleva ha revelado que la participación laboral de mujeres en minería ha crecido sostenidamente, alcanzando un 21,8% hasta mayo de 2024, lo que representa un incremento de 12,9 puntos porcentuales en los últimos cinco años. Esto se traduce en un total de 11.061 mujeres trabajando en empresas mineras.

El estudio muestra que la máxima participación de mujeres en una empresa minera llega al 41,9%, mientras que la mínima corresponde a un 8,6%. Además, las empresas proveedoras socias de Aprimin han registrado un incremento sostenido en la participación laboral femenina, pasando de 7,7% en 2014 a 19,0% en 2021, aunque este indicador se ha mantenido estable en torno al 18% desde 2022.

En términos de contratación, el porcentaje de mujeres contratadas en empresas mineras ha evolucionado positivamente, registrando un 47,4% de contratación de mujeres en diciembre de 2023, aunque este indicador disminuyó a 38,6% en el primer semestre de 2024, donde una de cada tres contrataciones fue de mujeres.

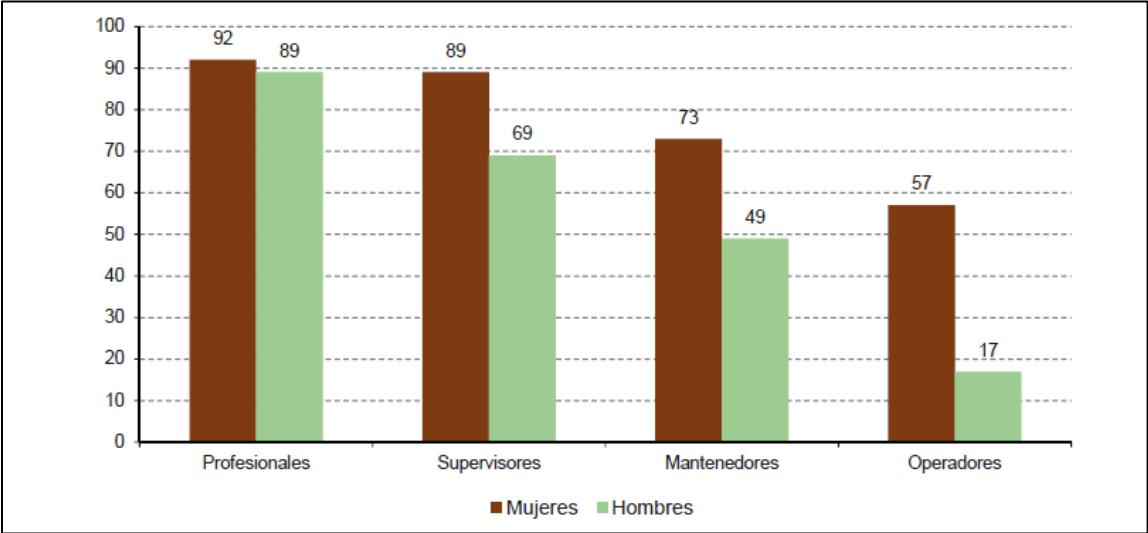
Natalia Morales, gerenta del Consejo Competencias Mineras, ha destacado que la participación laboral de mujeres en minería ha triplicado en la última década, con más de 11.000 mujeres trabajando en compañías mineras actualmente. Sin embargo, ha señalado que la tasa de contratación de mujeres ha bajado, pasando de 1 de cada 2 a 1 de cada 3 contrataciones, y ha expresado preocupación por la estancada participación de mujeres en la matrícula de carreras relacionadas con la minería, que se mantiene en un 14% desde hace más de cinco años.

Según los registros administrativos de SERNAGEOMIN en el sector minero las mujeres representan 8,2% del total de la fuerza laboral, incluyendo la pequeña, mediana y gran minería. De todas maneras, estos datos no son rotundos puesto

que actualmente existen varias cifras distintas en el sector respecto a la participación de las mujeres según diferentes fuentes de información. La encuesta de hogares recopilada por el Instituto Nacional de Estadística de Chile estima la participación femenina en 8,6%. SERNAGEOMIN maneja información en base al registro de accidentabilidad, mientras que el Consejo Minero recopila información en la minería a gran escala a partir de los datos proporcionados por sus miembros.

En resumen, aunque ha habido progresos significativos en la inclusión de mujeres en la minería chilena, se requiere un compromiso continuo para lograr una verdadera equidad de género en el sector.

Gráfico 2: Dotación con postsecundaria en la minería, según perfiles.

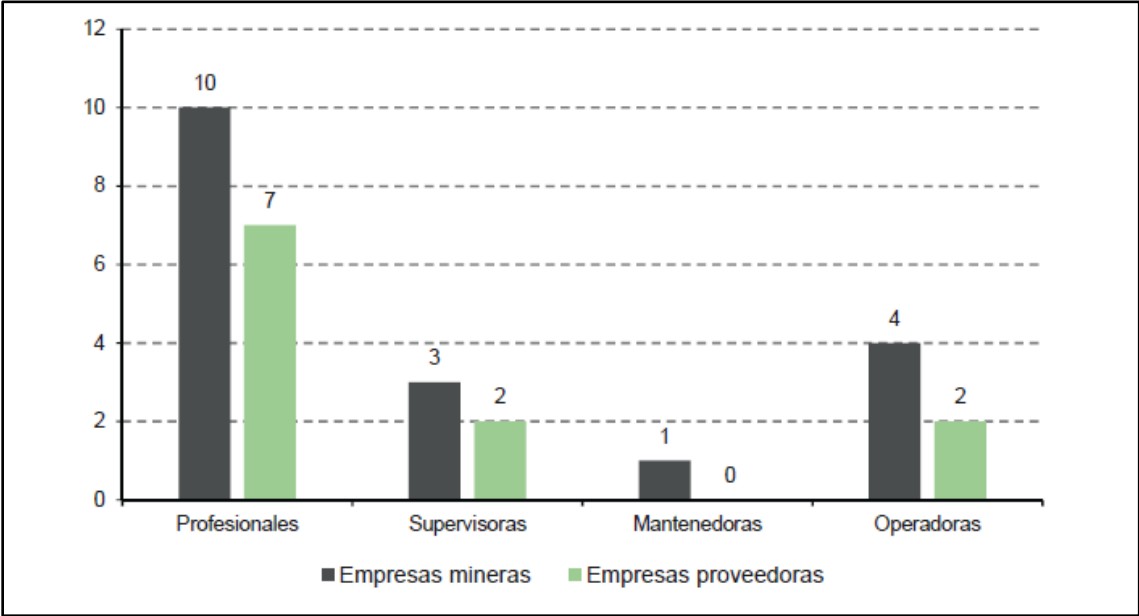


Fuente: Consejo de Competencias Mineras (C.C.M.) del Consejo Minero, “Fuerza Laboral Gran Minería 2015-2024”

La mayor participación femenina se concentra en cargos profesionales y la menor en cargos técnicos sobre todo en mantenedores. La industria minera afronta un proceso de contracción de sus dotaciones como resultado de la baja del precio de commodities en los mercados internacionales, lo que ha obligado a la industria a tomar medidas para reducir sus costos y fortalecer la sostenibilidad financiera de sus operaciones (Consejo Minero, 2016). A pesar de ello el estudio de las demandas de personal en la gran industria minera proyectados al 2024 indica que se espera

un total de más de 30.000 nuevos puestos de trabajo. Al evaluar estas proyecciones son precisamente perfiles de mantenedores donde se identifica la mayor demanda y es también donde hay el menor número de las mujeres formándose en esta área.

Gráfico 3: Participación de las mujeres por estamento en la minería.



Fuente: Consejo de Competencias Mineras (C.C.M) del Consejo Minero, “Fuerza Laboral Gran Minería 2015-2024”

En la industria minera en Chile, las mujeres tienen mayor presencia en roles como geólogas (20,4%), ingenieras especialistas en procesamiento (15%) y profesionales de procesamiento (12%), mientras que su participación es significativamente menor en áreas técnicas como mantenedoras (3%) y supervisoras de mantenimiento (2%). Además, en las empresas proveedoras, la representación femenina es aún más baja.

A pesar de que las mujeres en el sector tienen mayores niveles de profesionalización en igualdad de condiciones que los hombres, especialmente en cargos de supervisión y mantenimiento, esto podría reflejar una exigencia mayor hacia ellas, dificultando su inserción y retención. Aunque se han logrado avances en la incorporación de mujeres en la minería a gran escala, persisten desafíos

relacionados con la baja representación en áreas de alta demanda futura. Para avanzar, se requieren acciones concretas, coordinadas y focalizadas en promover la equidad de género en el sector.

2.5 LA DUALIDAD DE LA MATERNIDAD Y EL EMPLEO EN CHILE

En Chile, la relación entre identidad, maternidad y trabajo sigue siendo un tema complejo y profundamente influenciado por aspectos culturales, sociales y económicos. A pesar del incremento en la participación femenina en el empleo asalariado, las mujeres enfrentan tensiones significativas al equilibrar las demandas del trabajo y la familia, lo que genera un conflicto entre la esfera productiva y la reproductiva. Estas tensiones están profundamente vinculadas a las identidades femeninas, y su manejo varía según las clases sociales

En términos culturales, la maternidad sigue asociada a valores como el sacrificio y la superioridad moral, reflejados en estereotipos como el de la "super-madre", que asume múltiples responsabilidades, o el "marianismo", que idealiza la maternidad con bases religiosas. Estos imaginarios imponen una presión adicional a las mujeres, tanto en su vida personal como profesional, perpetuando la expectativa de que deben priorizar el cuidado de la familia incluso cuando participan en la fuerza laboral.

Económicamente, muchas mujeres en Chile continúan trabajando en sectores informales, lo que las priva de beneficios laborales y sociales. A pesar de algunos avances en políticas públicas, la falta de apoyo universal para compatibilizar trabajo y cuidado familiar sigue siendo un obstáculo clave. Esto no solo refuerza desigualdades de género, sino que también dificulta la integración equitativa de las mujeres en el mercado laboral formal

En un contexto de transformación familiar, donde las familias nucleares tradicionales son menos comunes, las políticas y normas sociales todavía no reflejan adecuadamente estas nuevas realidades. Aunque el modelo de "doble ingreso" (donde ambos miembros de la pareja trabajan) es más común, las

responsabilidades del hogar y del cuidado suelen recaer desproporcionadamente sobre las mujeres.

Para más información, se puede consultar estudios como los publicados por Revista de Ciencias Sociales o reportes de Redalyc, que profundizan en los desafíos estructurales y culturales de las mujeres trabajadoras en Chile

La incorporación de las mujeres en el mundo laboral se debe tomar en cuenta que a su vez se recorre la experiencia de la maternidad es un proceso transformador en las trayectorias de muchas mujeres asalariadas, que genera diversas tensiones y conflictos en el intento de balancear múltiples identidades, como ser madre-profesional o madre-trabajadora.

En Chile, en los últimos veinticinco años, los hogares que cuentan con ingresos percibidos por una mujer se han casi duplicado y actualmente cuatro de cada diez hogares tiene una mujer como proveedora principal de ingresos. Sin embargo, las desigualdades de ingreso y discriminaciones en jerarquía, prestigio y poder se mantienen, mientras las razones familiares de cuidado continúan estando entre los primeros motivos de inactividad en mujeres adultas: las mujeres chilenas han postergado el nacimiento de su primer hijo en varios años para poder desarrollarse laboral y educacionalmente. Su inserción laboral es en Chile un 22,7% menor que la de los hombres y una de las menores de Latinoamérica.

La maternidad es percibida como un obstáculo para la contratación de las mujeres en la edad fértil. El embarazo, por motivos de salud, es considerado una condición de incompatibilidad con el trabajo en altura, lo que aporta a la discriminación (explícita y no explícita) de mujeres en edad fértil, y de discriminación (no explícita) a mujeres con hijos pequeños. La percibida incompatibilidad de la maternidad con el trabajo en el sector minero, en particular en la faena minera, luego impacta en varios otros rubros, y no permite una apertura a buscar ni explorar soluciones alternativas.

2.5.1 CÓMO LA MATERNIDAD AFECTA EN EL TRABAJO

El cuidado y la crianza de un hijo o hija implica una gran responsabilidad. Existen factores como la edad, el tiempo, la etapa de la vida o la situación socioeconómica, que influyen en cómo una persona vivencia esta experiencia. Muchas veces, el costo de tener hijos no se representa solo en lo monetario, sino también en lo académico y laboral.

En las parejas constituidas por una mujer y un hombre los cambios en la situación laboral de los padres después del nacimiento de su primer hijo dejan claro que este trabajo recae abrumadoramente en las madres. Los roles de cuidado se mantienen muy presentes en la sociedad, por lo que la crianza termina siendo responsabilidad de la mujer.

Así lo afirma una reciente publicación de The Economist, titulada “Cómo la maternidad afecta a las carreras” (How motherhood hurts careers, originalmente en inglés), donde se revelan preocupantes cifras sobre el impacto de la maternidad en las decisiones laborales de las mujeres en 134 países, incluido Chile, lo que representa el 95% de la población mundial.

La publicación se basa en el estudio de Claudia Goldin, Premio Nobel de Economía en 2023. En este se revela que, a nivel mundial, mientras el 95% de los hombres de 25 a 54 años participan en la fuerza laboral, solo el 52% de las mujeres de la misma franja de edad lo hacen.

Según el estudio, la participación de las madres en el mercado laboral cae después del parto en casi todos los países de la investigación. En promedio, el 24% de las mujeres abandonan la fuerza laboral durante el primer año después del nacimiento de su primer hijo. Después de diez años, el 15% sigue ausente de la fuerza laboral.

Gráfico 4: Cómo la maternidad afecta las carreras de los padres.



Fuente: Publicación de The Economist, correspondiente a Chile.

2.5.2 LA REALIDAD DE LA MATERNIDAD EN CHILE

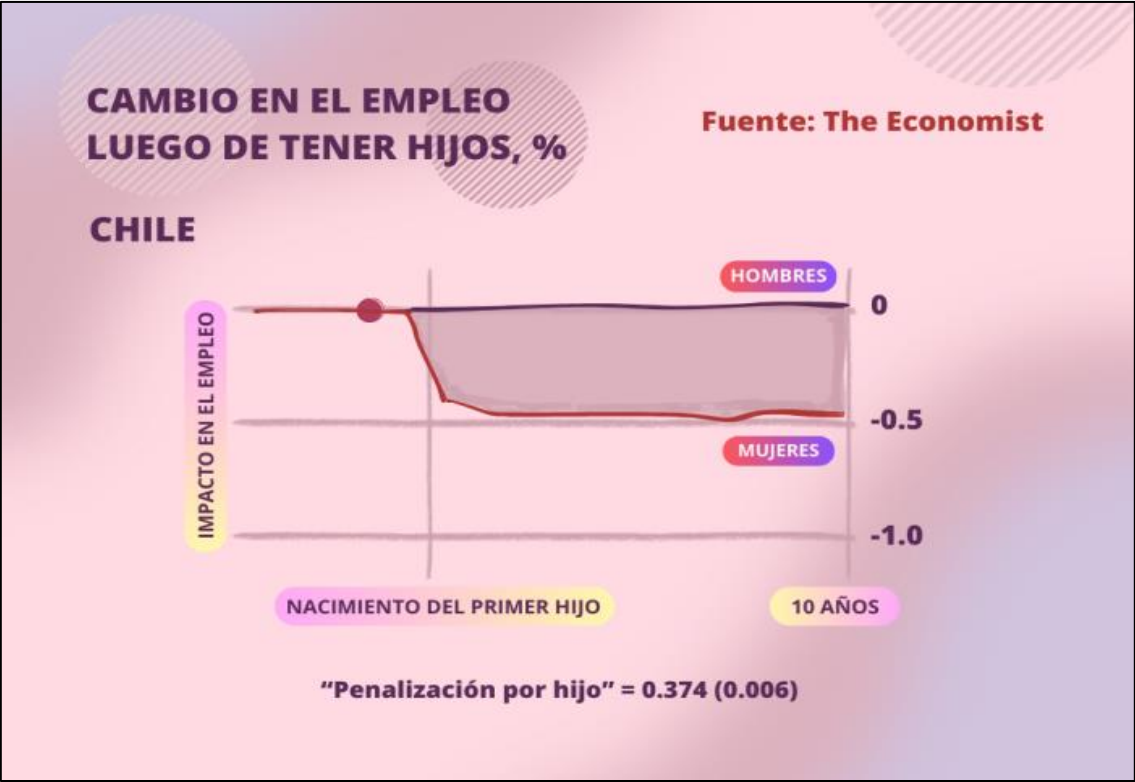
En América Latina, el 38% de las mujeres trabajadoras abandonan la fuerza laboral después de tener hijos. Esto incluye a Chile, donde esta situación se replica agravando la brecha salarial y de género ya existente. La periodista y fundadora de Economía, Javiera Quiroga, conversó con El Mostrador Braga sobre esta situación, y señaló que el principal desafío al cual se enfrentan las mujeres que llevan o cursan una carrera a la hora de maternar es llevar un balance.

Equilibrar una vida familiar y doméstica con el desarrollo personal y profesional se complica en una realidad donde criar hijos supone un gasto económico elevado.

Debido a esto, gran porcentaje de las mujeres que son madres mientras llevan una carrera abandonan sus puestos de trabajo por más tiempo del presupuestado, dedicándose de lleno a la maternidad.

La realidad es que algunas madres regresan a trabajar a tiempo completo después de unos meses o años, y otras equilibran el cuidado de los niños con el empleo a tiempo parcial. Pero muchas no se reincorporan en absoluto a la fuerza laboral, ni siquiera una década después, según el estudio, en América Latina el 37% de las mujeres que abandonan la fuerza laboral tras el nacimiento del primer hijo aún no ha regresado después de diez años, esto es conocido como la “penalización por hijo” la cual se detalla en el siguiente gráfico.

Gráfico 5: Cambio en el empleo luego de tener hijos en las mujeres.



Fuente: Publicación de The Economist, correspondiente a Chile.

Esta situación no solo la viven las mujeres que ya están insertas en la vida laboral a la hora de ser madres, sino que también se replica, e incluso agrava, en las mujeres que son madres cuando están estudiando una carrera. Las mujeres que son madres enfrentan desafíos significativos al equilibrar la educación superior y las responsabilidades parentales, lo que se traduce en limitaciones de tiempo para los estudios debido a las demandas constantes del cuidado infantil. Esto crea obstáculos adicionales y mayores barreras para su aprendizaje.

2.5.3 MEDIDAS PARA MITIGAR EL IMPACTO DE LA MATERNIDAD

Para abordar esta problemática, Chile ha implementado leyes de protección a la maternidad que garantizan una serie de derechos tanto para las trabajadoras como para los padres. Estas leyes buscan prevenir la discriminación laboral por motivo de embarazo y asegurar que las mujeres no sean afectadas en su contratación, permanencia, renovación de contrato o ascenso debido a su estado de maternidad. A continuación, se detallan los derechos clave establecidos en la legislación chilena:

1. Fuero maternal: Impide el despido de la trabajadora sin autorización judicial desde la concepción hasta un año después del parto.
2. Permisos por maternidad:
 - Prenatal: Seis semanas antes del parto.
 - Posnatal: Doce semanas después del parto. Si la madre fallece, el padre puede acceder al permiso.
 - Posnatal Parental: 12 semanas adicionales, o 18 semanas si se reincorpora a media jornada. A partir de la séptima semana, los padres pueden ejercer este permiso.
 - Por enfermedad grave del hijo: Permiso y subsidio si el hijo menor de un año requiere cuidados, lo puede tomar la madre o el padre.
3. Subsidio: Reemplaza el salario durante los permisos de prenatal, posnatal y posnatal parental (si se trabaja media jornada, se paga el 50% del subsidio).

4. Alimentación: Las trabajadoras con hijos menores de dos años tienen derecho a una hora diaria para alimentarlos, la cual se considera como tiempo trabajado.
5. Sala cuna: Los empleadores con 20 o más trabajadoras deben proporcionar una sala cuna. Si no es posible, deben pagar una sala cuna externa.
6. Permiso para padres trabajadores: Los padres tienen derecho a cinco días de permiso por el nacimiento de un hijo, que pueden tomar de forma continua o distribuida en el primer mes.
7. Trabajo no perjudicial para la salud: La trabajadora embarazada no puede realizar labores que perjudiquen su salud

En cuanto a quienes son madres en la educación superior, en algunas universidades existe la implementación de guarderías en convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji), además de la posibilidad de aplazar los estudios, otorgar excedencias para revisiones médicas, flexibilidad en la asistencia y evaluaciones o prioridad en la matrícula.

Sin embargo, estas medidas no logran detener la poca reinserción laboral años después de ser madres, ni la deserción académica. Estas políticas aumentan la participación laboral femenina, pero no desaparece la caída en participación laboral con la maternidad.

2.6 DATOS ESTADÍSTICOS

El estudio revela una serie de problemáticas que enfrentan las mujeres en la minería en Chile, particularmente en lo que respecta a la conciliación entre el trabajo y la vida personal, discriminación, acoso y equidad salarial. Un 36 % de las mujeres indicó que sus organizaciones no cuentan con políticas adecuadas para equilibrar

el trabajo y la vida personal, mientras que un 38 % señaló la falta de acceso a salas cunas. En términos de flexibilidad laboral, un 43 % afirmó que sus organizaciones no ofrecían horarios flexibles para atender responsabilidades familiares. Adicionalmente, un 65 % de las mujeres reportaron condiciones de trabajo que generaban estrés, lo que resalta la necesidad de mejores entornos laborales.

En cuanto a la discriminación de género, un 31 % de las mujeres mencionó haberse sentido discriminada en su lugar de trabajo, mientras que un 33 % observó discriminación hacia otras mujeres. Este problema también se refleja en los procesos de selección, donde un 67 % de las participantes mencionó haber sido consultadas sobre su estado civil y número de hijos, una práctica que puede contribuir a la discriminación. Un 11 % se sintió discriminada durante el proceso de selección simplemente por ser mujer.

El acoso sexual también se presenta como una preocupación importante: un 45 % de las mujeres reportó haber sido objeto de bromas de doble sentido, mientras que un 29 % recibió comentarios sobre su cuerpo y un 28 % se sintió mirada como un objeto sexual. Otros reportaron incidentes de contacto físico no deseado y propuestas inapropiadas.

La inequidad salarial es otra barrera significativa para las mujeres en la minería. Un 45 % de las participantes afirmó que, a igual nivel de responsabilidad, los hombres y las mujeres no perciben el mismo sueldo, y un 49 % señaló que las escalas salariales no son transparentes para todos los empleados. Además, un 35 % consideró que los criterios de reconocimiento y evaluación no eran claros, y un 26 % señaló que los incentivos salariales eran discriminatorios entre hombres y mujeres.

Este conjunto de problemas, identificado en estudios como el “Estudio Caracterización de la Mujer en Minería” encargado por el Ministerio de Minería en 2016, pone de manifiesto las diversas barreras que las mujeres enfrentan al intentar ingresar y mantenerse en la industria minera. Estas barreras incluyen desde la discriminación en el reclutamiento, la falta de infraestructura básica, como baños,

hasta la subestimación de las capacidades físicas de las mujeres en el trabajo cotidiano. También se destaca la falta de oportunidades de desarrollo de carrera y la ausencia de mujeres en cargos operativos y de mantenimiento.

Fortalecer las políticas públicas con un enfoque de género es fundamental para mejorar la inclusión de las mujeres en la minería. Empresas del sector han comenzado a reconocer que la diversidad en la fuerza laboral, al incluir más mujeres, aporta ventajas competitivas, ya que los equipos mixtos suelen obtener mejores resultados. La integración de mujeres en la minería no solo promueve la equidad en este sector, sino que también puede servir de ejemplo para fomentar la inclusión en otros sectores productivos de la economía chilena.

Adicionalmente al estudio anterior, en 2022, se realizó la investigación Mujer y Minería 2022. Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile y la ONG Women in Mining Chile (WIM Chile) con el objetivo de aportar información actualizada sobre las condiciones laborales de las mujeres en minería e identificar aquellas prácticas efectivas que inciden en la entrada, desarrollo y permanencia de empleadas femeninas en el sector. Como parte de esta investigación se implementaron grupos focales y entrevistas a un total de 1.367 mujeres de la industria minera.

En cuanto a la discriminación de género, un 69 % de las trabajadoras afirma que existen prácticas discriminatorias en su entorno laboral, mientras que un 41 % ha observado este tipo de situaciones. En relación con beneficios y remuneraciones, un 37 % de las trabajadoras reporta haber presenciado prácticas de discriminación, y un 53 % menciona que se han hecho bromas sobre la orientación sexual de compañeros y compañeras. Además, un 32 % ha sido testigo de comportamientos discriminatorios dentro de su equipo de trabajo.

Respecto al acoso sexual, un 32 % de las trabajadoras ha experimentado bromas de doble sentido, silbidos y piropos, mientras que un 31 % ha recibido comentarios sobre su cuerpo. Asimismo, un 23 % indica haberse sentido incómoda debido a

alguna actitud física no deseada. En la misma línea, un 23 % reporta haber recibido invitaciones a salir sin estar interesada, y un 24 % ha observado situaciones de acoso hacia otras mujeres. El 23 % también menciona gestos inadecuados de connotación sexual, y un 21 % señala sentir temor a ser acosada. Por otro lado, un 7 % de las trabajadoras ha experimentado gestos obscenos en su lugar de trabajo.

En cuanto a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, un 57 % de las mujeres afirma llegar demasiado cansada después del trabajo para realizar actividades de su interés personal, y un 55 % se responsabiliza de la mayor parte de las tareas domésticas. Sin embargo, un 59 % manifiesta estar satisfecha con el tiempo dedicado a su trabajo, y en la misma proporción consideran que su empleo es compatible con su vida personal y familiar. Por otro lado, un 46 % indica estar satisfecha con el tiempo que dedica a su familia y amistades.

En materia de desarrollo de carrera y estabilidad laboral, un 33 % de las trabajadoras menciona haber experimentado hostilidad por el hecho de ser mujer, y un 26 % considera que su estabilidad laboral se ha visto afectada debido a su género. Además, un 34 % afirma que hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades para ascender a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo, y un 32 % señala que no ha podido desarrollar su carrera hacia posiciones de liderazgo. Finalmente, un 30 % sostiene que su lugar de trabajo no promueve el desarrollo de la carrera de las mujeres en áreas clave de la cadena de valor, lo que resulta en oportunidades desiguales para el avance profesional entre hombres y mujeres.

Este análisis refleja la necesidad de implementar medidas efectivas para erradicar la discriminación y promover la igualdad de género en el entorno laboral, especialmente en sectores como la minería, donde la equidad aún enfrenta importantes desafíos.

Tabla 1: Estadísticas sobre desigualdad y discriminación en el trabajo.

Categoría	Indicador	Porcentaje
Conciliación Trabajo-Vida Personal	Organizaciones sin políticas para equilibrar trabajo y vida personal	36%
	Falta de acceso a salas cunas	38%
	Sin horarios flexibles para responsabilidades familiares	43%
	Mujeres que llegan demasiado cansadas para realizar actividades personales	57%
	Responsabilidad mayoritaria en tareas domésticas	55%
Discriminación de Género	Mujeres que han sentido discriminación en su lugar de trabajo	31%
	Observación de discriminación hacia otras mujeres	33%
	Consultadas sobre estado civil/número de hijos en procesos de selección	67%
	Discriminadas en procesos de selección por ser mujer	11%
	Mujeres que reportan prácticas discriminatorias en el entorno laboral (2022)	69%
	Testigos de comportamientos discriminatorios en equipos de trabajo	32%
Acoso Sexual	Bromas de doble sentido	45% (2022: 32%)
	Comentarios sobre su cuerpo	29% (2022: 31%)
	Invitaciones no deseadas	23%
	Gestos inadecuados de connotación sexual	23%
Inequidad Salarial	Mujeres que perciben sueldos desiguales a igual responsabilidad	45%
	Escalas salariales no transparentes	49%
	Incentivos salariales discriminatorios	26%
Desarrollo de Carrera	Hostilidad por ser mujer	33%
	Falta de igualdad de oportunidades para ascender	34%
	Inhabilidad de desarrollar carrera hacia posiciones de liderazgo	32%
	Empresas que no promueven desarrollo de carrera en áreas clave	30%
Entorno Laboral	Condiciones laborales que generan estrés	65%
Percepciones Generales	Satisfechas con tiempo dedicado al trabajo	59%
	Empleo compatible con vida personal y familiar	59%
	Satisfechas con tiempo dedicado a familia y amistades	46%

Fuente: Elaboración propia basado en los datos de “Ministerio de Minería”

2.7 NORMATIVA LEGAL

En Chile, la normativa legal que promueve la inclusión de mujeres en las empresas de servicios a la minería en Copiapó, y en general, en todos los sectores, está enmarcada en diversas leyes y políticas públicas que buscan fomentar la equidad de género y prevenir la discriminación en el ámbito laboral. A continuación, se mencionan algunas normativas claves relacionadas con la inclusión de mujeres en el sector laboral, especialmente en industrias tradicionalmente masculinizadas como la minería:

2.7.1 LEY N° 20.348

La Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (2009) Esta ley establece que los empleadores deben garantizar que no haya discriminación arbitraria en los salarios entre hombres y mujeres que realicen un trabajo de igual valor. Esto es esencial para asegurar que las mujeres en el sector de la minería reciban el mismo salario que sus colegas varones por desempeñar tareas similares.

2.7.2 CÓDIGO DEL TRABAJO

El código de trabajo en chileno contiene disposiciones que buscan asegurar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como proteger los derechos de las trabajadoras en cuanto a maternidad, condiciones laborales dignas y seguridad en el trabajo. Algunos puntos relevantes incluyen: Artículo 2: Prohíbe la discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo, incluyendo la discriminación por sexo. Capítulo II: Protección a la maternidad: Establece derechos como el fuero maternal, el derecho a sala cuna, y el descanso prenatal y postnatal.

2.7.3 LEY N° 21.015

Inclusión laboral de personas con discapacidad y equidad de género (2018). Esta ley fomenta la inclusión laboral de personas con discapacidad y también incentiva la contratación de mujeres en sectores históricamente masculinizados, como la minería. Esta normativa busca equilibrar las oportunidades laborales y mejorar la participación de mujeres en sectores donde son minoría.

2.7.4 POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

A nivel de políticas públicas, el Ministerio de Minería y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) han implementado la Política Nacional de Igualdad de Género en Minería, que promueve la incorporación de mujeres en el sector minero y busca romper las barreras que limitan su participación. Esta política se enfoca en: Aumentar la presencia femenina en el sector. Promover la equidad salarial. Mejorar las condiciones laborales y la conciliación de la vida personal y profesional.

2.7.5 NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La minería es un sector de alto riesgo, y la inclusión de mujeres debe garantizar que todas las medidas de seguridad sean adaptadas para proteger a todos los trabajadores, sin distinción de género. La Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regula las condiciones de seguridad que deben cumplir las empresas, lo que es crucial para crear un ambiente de trabajo seguro e inclusivo para las mujeres.

2.7.6 CONVENIO N° 111 DE LA OIT SOBRE DISCRIMINACIÓN

Chile ha ratificado el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe la discriminación en el empleo por razones de género, entre otros

factores. Este convenio obliga a los Estados miembros a implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

2.7.7 LEY N° 20.940: REFORMA LABORAL (2017)

Esta ley refuerza la participación sindical y mejora las condiciones para la negociación colectiva, donde también se incluyen temas relacionados con la igualdad de género. A través de la negociación colectiva, las trabajadoras pueden obtener mejores condiciones laborales y asegurar el respeto de sus derechos.

En muchas empresas del sector minero, especialmente aquellas que han adoptado políticas de inclusión de género, es común la implementación de protocolos internos que se ajustan a la normativa vigente para la prevención y erradicación del acoso sexual laboral, asegurando un entorno laboral respetuoso y seguro para las mujeres.

En 2024, se han producido varias modificaciones importantes en la legislación chilena en torno a la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral. Destacan los siguientes cambios:

Modificaciones en el Código del Trabajo sobre acoso laboral y violencia en el trabajo: En enero de 2024 se promulgó la Ley N° 21.643, conocida como la "Ley Karin". Esta ley fortalece los mecanismos para prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el lugar de trabajo, estableciendo un trato basado en la dignidad y la perspectiva de género. Las empresas deben adoptar protocolos para prevenir estas conductas y garantizar un entorno seguro para sus trabajadoras y trabajadores, con medidas específicas para casos de acoso por parte de clientes o proveedores, que antes no estaban suficientemente contemplados en la legislación

Modificaciones a la Ley Antidiscriminación: También se ha trabajado en reformas a la Ley N° 20.609 para expandir la definición de discriminación arbitraria, incluyendo nuevas formas como la discriminación indirecta y estructural. Se busca así mejorar

la protección de los trabajadores contra prácticas discriminatorias en el entorno laboral, lo que es relevante en la promoción de la igualdad de género.

Políticas de equidad de género en las empresas: A partir de 2024, se han implementado nuevas disposiciones que obligan a las empresas a fomentar la equidad de género. Se ha agregado un nuevo numeral al artículo 154 del Código del Trabajo, que obliga a las empresas a incluir políticas de igualdad y equidad de género en sus reglamentos internos. Además, las empresas deberán capacitar anualmente a su personal en temas de inclusión y equidad de género.

Estas actualizaciones fortalecen la normativa laboral para asegurar un entorno más inclusivo, protegiendo a las trabajadoras de la discriminación y fomentando una cultura organizacional que promueva la igualdad de género.

En resumen, la normativa legal chilena busca garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, incluida la minería. Las empresas de servicios a la minería en Copiapó deben cumplir con estas disposiciones legales y promover un entorno inclusivo, equitativo y seguro para fomentar la participación femenina en el sector.

2.8 FINANCIAMIENTO

Las fuentes de financiamiento para promover la inclusión de mujeres en las empresas de prestadores de servicios a la minería en la Ciudad de Copiapó son diversas y complementarias. Estas fuentes no solo se enfocan en fomentar la equidad de género, sino también en mejorar las condiciones laborales y crear entornos inclusivos que permitan a las trabajadoras avanzar profesionalmente. A continuación, se amplía la información sobre las principales fuentes de apoyo:

2.8.1 SUBSIDIOS Y PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

El gobierno de Chile, consciente de las brechas de género en sectores históricamente dominados por hombres, como la minería, ha diseñado una serie de

subsidios y programas destinados a promover la inclusión femenina en estas áreas. Estas iniciativas buscan transformar las dinámicas laborales tradicionales y fomentar un desarrollo más equitativo e inclusivo en la fuerza laboral nacional.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) ha desempeñado un papel fundamental en este ámbito. A través de sus programas, esta entidad ofrece apoyo técnico y financiero a empresas interesadas en implementar políticas de igualdad de género. Estas acciones incluyen la adopción de prácticas inclusivas que garantizan condiciones laborales equitativas, así como la sensibilización y formación en temas de diversidad e igualdad. De esta manera, SernamEG contribuye a que las organizaciones incorporen un enfoque de género en sus estructuras y procesos operativos, asegurando un impacto positivo tanto en sus trabajadoras como en el entorno social en el que operan.

Por su parte, la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo) ha desarrollado programas específicamente dirigidos a fomentar la participación femenina en sectores productivos clave, como la minería. Entre estas iniciativas destaca el Programa de Apoyo a la Mujer en la Minería, el cual ofrece subsidios a empresas que integran en sus proyectos la capacitación y contratación de mujeres. Este programa no solo busca aumentar la representación femenina en el sector, sino también proporcionar herramientas para que las trabajadoras desarrollen habilidades técnicas y accedan a oportunidades de desarrollo profesional en roles que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.

El impacto de estas políticas no se limita únicamente a las empresas beneficiarias. Los subsidios y programas gubernamentales generan un efecto multiplicador, promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres y contribuyendo al desarrollo de comunidades más igualitarias. Al brindar incentivos para que las empresas adopten prácticas inclusivas, el gobierno chileno avanza hacia la consolidación de una economía más equitativa, que reconoce y valora la diversidad como un factor clave para el crecimiento sostenible.

No obstante, los desafíos son significativos. La efectividad de estos programas depende en gran medida de la disposición de las empresas a adaptarse a nuevos enfoques, así como de la capacidad del gobierno para monitorear y evaluar su implementación. A pesar de estos retos, los avances alcanzados reflejan un compromiso sólido con la igualdad de género como motor de desarrollo social y económico.

En este contexto, las iniciativas de SernamEG y Corfo se presentan como ejemplos de políticas públicas bien estructuradas, que responden a las necesidades específicas de un mercado laboral en constante transformación. Su enfoque en la capacitación, la creación de oportunidades y la promoción de la igualdad representa un modelo a seguir para otros sectores que enfrentan desafíos similares en términos de inclusión y diversidad. La minería, como sector estratégico para la economía chilena, se beneficia significativamente de estas políticas, consolidándose como un espacio cada vez más inclusivo y representativo de la sociedad en su conjunto.

Los subsidios y programas gubernamentales diseñados por Chile reflejan un esfuerzo integral por cerrar brechas de género en sectores clave de la economía. La combinación de incentivos financieros, apoyo técnico y promoción de políticas inclusivas no solo transforma las dinámicas laborales, sino que también contribuye al logro de objetivos más amplios de equidad y sostenibilidad en el desarrollo nacional.

2.8.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha consolidado como una estrategia esencial para las grandes corporaciones del sector minero, especialmente aquellas que operan en áreas con alto impacto social y ambiental. Estas empresas, conscientes de la relevancia de su interacción con las comunidades locales, destinan recursos significativos a programas que buscan promover el desarrollo sostenible, fortalecer las relaciones con sus grupos de interés y mejorar su imagen corporativa.

En este contexto, los programas de RSE han jugado un papel crucial en la inclusión de las mujeres en la minería. Este programa ha permitido financiar proyectos de capacitación técnica, formación profesional y mejora de condiciones laborales, abriendo espacios para la participación femenina en actividades operativas, administrativas y estratégicas dentro de la industria.

Un ejemplo destacado en la región es Codelco, la Corporación Nacional del Cobre de Chile, reconocida como una de las principales empresas mineras a nivel global. Esta organización ha destinado parte de su fondo de RSE a iniciativas orientadas a aumentar la participación de mujeres en todos los niveles de la compañía. Los recursos se han enfocado en el desarrollo de programas educativos y de sensibilización para incentivar el interés de las mujeres en carreras vinculadas al sector minero, así como en la creación de políticas internas que garantizan igualdad de oportunidades y condiciones laborales inclusivas.

Además de los beneficios directos para las trabajadoras, estas iniciativas han tenido un impacto positivo en las comunidades donde Codelco opera. La inclusión de mujeres en la minería no solo diversifica la fuerza laboral, sino que también genera un efecto multiplicador en sus entornos familiares y sociales, contribuyendo al desarrollo local y al fortalecimiento del tejido social. La inversión en RSE, por tanto, trasciende el ámbito corporativo, fomentando un progreso equitativo y sostenible que beneficia a todos los actores involucrados.

La integración de la igualdad de género en los programas de RSE también ha llevado a la adopción de estándares internacionales y prácticas más sostenibles. Codelco, por ejemplo, ha incluido indicadores relacionados con la participación femenina y la igualdad de condiciones laborales en sus reportes anuales, reforzando su compromiso con la transparencia y la mejora continua. Estas acciones no solo fortalecen su licencia social para operar, sino que también posicionan a la empresa como un referente en la industria minera global.

Sin embargo, persisten desafíos significativos que requieren atención. Las barreras culturales, la resistencia al cambio en algunos sectores y la necesidad de adaptar

infraestructuras para garantizar condiciones adecuadas son aspectos que demandan un enfoque estratégico y colaborativo. A pesar de estos retos, las oportunidades de avanzar hacia una minería más inclusiva y equitativa son vastas.

La RSE en el sector minero no solo se enfoca en mitigar impactos negativos, sino también en generar valor compartido, promoviendo la igualdad de género como un eje central del desarrollo social y económico. Las experiencias de empresas como Codelco demuestran que es posible integrar la sostenibilidad y la inclusión en el núcleo de sus operaciones, contribuyendo tanto al bienestar de las comunidades como al logro de los objetivos globales de desarrollo sostenible. La minería del futuro dependerá de su capacidad para responder a las demandas sociales y ambientales con un enfoque responsable, innovador y orientado hacia la equidad.

2.8.3 FONDOS REGIONALES Y LOCALES

En regiones con una fuerte actividad minera como Atacama, los fondos regionales y locales desempeñan un papel crucial en el impulso del desarrollo productivo, con un enfoque especial en la promoción de la participación femenina en sectores clave. Estas iniciativas, gestionadas de manera conjunta entre el gobierno regional y actores del sector privado, reflejan el compromiso por fomentar una economía más inclusiva y equitativa, al mismo tiempo que se fortalecen las capacidades laborales y profesionales de las mujeres.

El acceso a financiamiento a través de estos fondos se ha convertido en una herramienta estratégica para transformar la dinámica tradicional de sectores históricamente dominados por hombres, como la minería. Los recursos asignados permiten subvencionar programas de formación y capacitación que buscan preparar a las mujeres para ocupar oficios técnicos y cargos operativos directamente relacionados con la actividad minera. Esta capacitación no solo les proporciona habilidades específicas para competir en igualdad de condiciones, sino que también fomenta su integración en un mercado laboral que exige altos estándares de especialización y eficiencia.

Un ejemplo destacado de este esfuerzo es el Programa de Desarrollo Regional (PRODER) de Atacama. Este programa canaliza financiamiento para proyectos que promuevan la inclusión femenina en sectores económicos estratégicos, con especial énfasis en la minería. A través de PRODER, se busca potenciar la participación de las mujeres en actividades productivas, cerrando brechas de género y contribuyendo al fortalecimiento de la economía regional. El programa no solo se centra en la formación técnica, sino que también apoya iniciativas de emprendimiento y desarrollo de liderazgos femeninos, reconociendo que las mujeres pueden desempeñar un papel transformador tanto en el ámbito operativo como en el gerencial.

Además, estos fondos regionales tienen un impacto significativo en el desarrollo local, dado que promueven la generación de empleo, mejoran la distribución de los ingresos y contribuyen al bienestar general de las comunidades. La colaboración entre el gobierno regional, el sector privado y otros actores clave garantiza que los recursos se utilicen de manera eficiente, priorizando proyectos que generen un impacto sostenible y de largo plazo.

En este sentido, los fondos no solo benefician a las mujeres que participan directamente en los programas, sino que también fortalecen la cohesión social y el tejido económico en las comunidades mineras.

La gestión de los fondos regionales y locales en Atacama también destaca por su capacidad de adaptarse a las necesidades específicas del territorio. El enfoque descentralizado permite que las políticas y programas respondan a las particularidades de cada comunidad, asegurando que las soluciones sean pertinentes y efectivas. Este modelo de gestión, basado en la colaboración y la participación de diversos actores, se presenta como un ejemplo de buenas prácticas para otras regiones del país.

No obstante, la implementación de estos fondos enfrenta desafíos importantes. La sostenibilidad de los programas a largo plazo, la necesidad de superar barreras culturales que perpetúan estereotipos de género y la integración de más empresas

en estas iniciativas son aspectos que requieren atención constante. A pesar de estos retos, los avances alcanzados en Atacama demuestran que la promoción de la igualdad de género en sectores estratégicos no solo es posible, sino que también genera beneficios significativos para la economía regional y nacional.

Los fondos regionales y locales en Atacama representan una herramienta valiosa para fomentar la inclusión de las mujeres en la minería y otros sectores económicos clave. Programas como PRODER reflejan el compromiso del gobierno regional y sus socios por transformar las estructuras tradicionales y construir una economía más equitativa e inclusiva.

Estos esfuerzos no solo benefician a las mujeres, quienes acceden a nuevas oportunidades laborales y de desarrollo profesional, sino que también contribuyen al progreso de las comunidades y al fortalecimiento de la competitividad de la región en el mercado global. La experiencia de Atacama subraya la importancia de combinar recursos, voluntad política y colaboración estratégica para generar cambios significativos en la sociedad y la economía.

En conjunto, todas estas fuentes de financiamiento crean un marco robusto que permite a las empresas de servicios a la minería en Copiapó y en otras regiones de Chile implementar medidas para aumentar la participación de mujeres en el sector, mejorar las condiciones laborales y garantizar la equidad de género, impulsando un crecimiento económico más inclusivo

2.9 PANDEMIA SANITARIA: COVID-19

En el contexto actual de la crisis generada por la pandemia del COVID-19 se generó un retroceso de una década en la participación laboral de las mujeres de todos los países de América Latina (CEPAL, 2021). Algunas de las consecuencias más visibles, por ejemplo, es la reducción de mujeres en el mercado laboral se explica por aquellas mujeres que han tenido que atender las demandas de cuidados en sus hogares y no retomaron la búsqueda de empleos, como también, todas aquellas mujeres trabajadoras de servicios que fueron pausados en el transcurso de la

pandemia. Adicionalmente la mayoría de las mujeres-madres que pudieron continuar trabajando desde sus hogares, se hicieron responsables paralelamente de algunos desafíos como la educación virtual de sus hijos e hijas. Hay un retroceso de al menos 10 años en la inserción laboral femenina por la pandemia, muchas mujeres tuvieron que hacer suspensión laboral y quedaron sin trabajo por cuidar a los hijos o algún enfermo, entonces ahí vemos que sigue cayendo el tema doméstico en la mujer.

Lo anterior, evidencia que, a pesar de haber habido avances en equidad de género en los últimos años, las responsabilidades asociadas al hogar y al cuidado de la familia continúan con estereotipos y roles de género tradicionales, vinculados mayoritariamente a las mujeres.

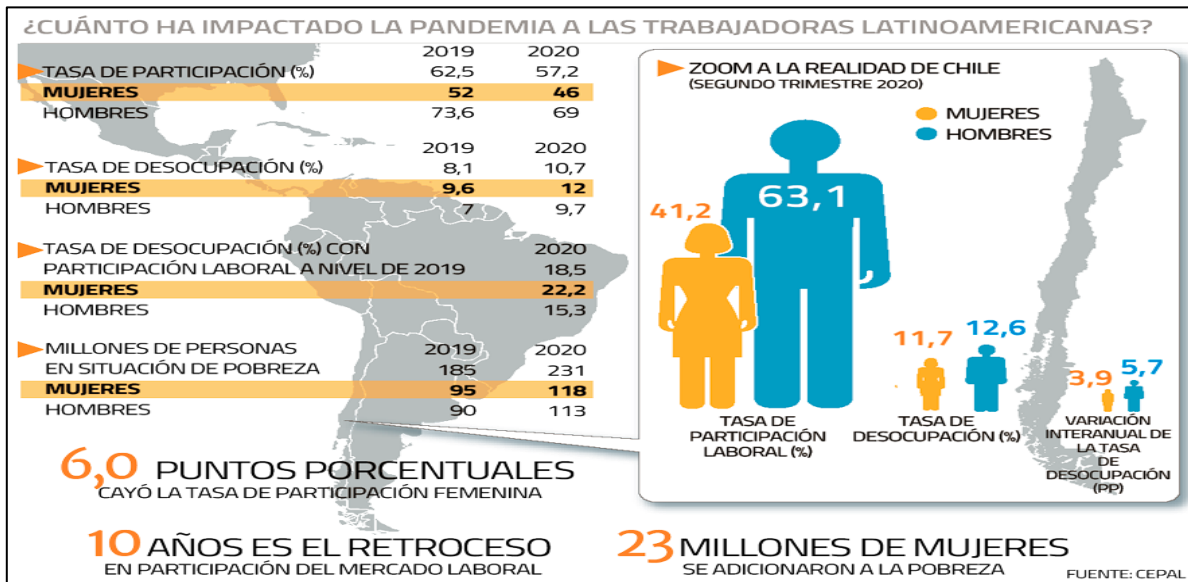
“La pandemia ha puesto en evidencia que aún está muy arraigado en la cultura, la mayoría de las mujeres que dejaron sus puestos de trabajo no piensan reincorporarse porque aún no está resuelto el tema de cuidados de terceros en el hogar, no solo de cuidados sino que de labores domésticas y ahí uno creyera que hemos evolucionado como sociedad pero esta situación de contingencia sanitaria ha revelado que aún hoy día predomina una división sexual del trabajo y ha obligado a las mujeres a quedarse en sus casas para atender labores domésticas.

Esta es la realidad que ilustra la Comisión Económica para América Latina (Cepal) en su noveno informe sobre el Covid-19, el cual alerta que la tasa de participación laboral de mujeres se situó en 46% en el pasado- inferior al 52% del 2019 y también más bajo que la ocupación de los hombres, que disminuyó a 69% en 2020 desde el 73,6% del año previo.

Esta salida abrupta "está relacionada fundamentalmente con la necesidad de dedicar mayor tiempo a labores domésticas y/o de cuidado de terceros".

Durante el periodo abril-junio de 2020, la participación femenina llegó a un mínimo de 41,2%, lo que equivale a la salida de más de 900 mil mujeres.

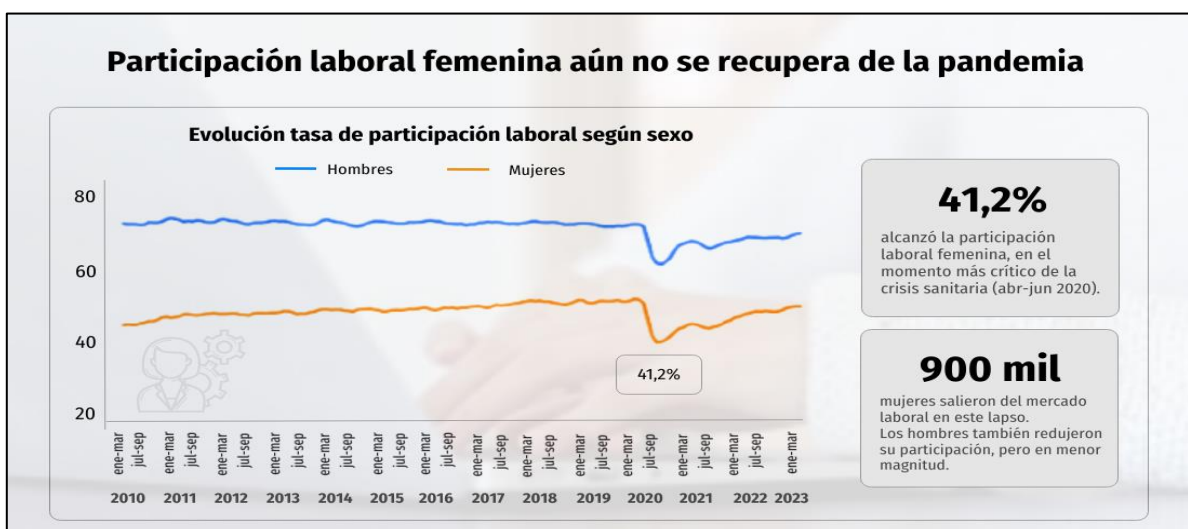
Gráfico 6: Participación laboral en Chile y la región retrocede una década.



Fuente: La comisión económica de América latina "CEPAL".

"El efecto fue de tal magnitud, que hizo retroceder lo ganado en términos de participación laboral femenina, que, a diferencia de la masculina, había mostrado una tendencia creciente hasta antes de la llegada del Covid-19" dice el reporte. En la actualidad, la evidencia muestra que la reintegración ha sido más lenta para las mujeres que para los hombres la cual se puede resumir en el siguiente grafico:

Gráfico 7: Incorporación laboral femenino no se recupera Postpandemia.



Fuente: Elaboración por Clapes UC. con datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Dado que el objetivo del estudio es analizar la inclusión femenina en una empresa prestadora de servicios en la minería, se recurrirá a un diseño no experimental que se aplicará de manera transversal, considerando que el tema de la investigación tiene un sustento teórico suficiente. Se procederá a realizar una investigación de tipo descriptivo para conocer a detalle el fenómeno de estudio.

El diseño no experimental fue planteado principalmente por Hernández Sampieri, en su obra Metodología de la Investigación. Según este autor, el diseño no experimental se caracteriza por observar fenómenos en su ambiente natural sin manipular variables, permitiendo describirlas y analizar sus relaciones.

Investigación transversal es ampliamente descrito por Hernández Sampieri, junto con colaboradores como Fernández-Collado y Baptista-Lucio, en su obra Metodología de la investigación. En este enfoque, los estudios transversales se definen como aquellos que recopilan datos en un solo momento, permitiendo analizar variables y sus relaciones en un punto específico del tiempo. Este diseño es común en investigaciones descriptivas y correlacionales.

La investigación descriptiva ha sido ampliamente abordada por diversos autores, pero uno de los más citados es Kerlinger, en su obra Foundations of Behavioral Research. Kerlinger define la investigación descriptiva como aquella que busca especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis. Su propósito principal es describir la realidad tal como es, sin manipular las variables estudiadas.

3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo será diseñado bajo el planteamiento metodológico del enfoque Cualitativo, puesto que este es el mejor y se adapta a las características de la investigación.

El enfoque cualitativo hace uso de la recolección de información “ sin medición numérica para descubrir y afinara preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010.) p,7.

Del enfoque cualitativo se utilizará la técnica de la entrevista para explorar la percepción de las trabajadoras sobre la inclusión de las mujeres en la empresa minera prestadora de servicios ubicada en la ciudad de Copiapó.

3.3 MUESTRA

La muestra es definida por (Fortin, El proceso de la investigación: De la concepción a la realización, 1999) como un subconjunto de población o grupo de sujetos que forman parte de una población (p.160). En ese mismo sentido (Pineda, 1994) señalan que es un subconjunto de la población en la que se llevara a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar los hallazgos de todo (p.180).

En este trabajo se utilizará el método de muestreo no probabilístico, en el cual, de acuerdo con (Elia Beatriz Pineda, 1994) se toman los casos o unidades que estén disponibles en el momento dado (p.119). Por ello, se solicitará a las trabajadoras de la empresa de distintos cargos, ubicada en la comuna de Copiapó y prestadora de servicios a las mineras, que formen parte del estudio.

La muestra se conformará por aquellas que decidan participar voluntariamente.

3.4 TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN

Roberto Hernández Sampieri, quien, junto con Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, aborda este tema en su obra Metodología de la Investigación. Estos autores describen y clasifican las diversas técnicas de recolección de datos, incluyendo encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de documentos, explicando su adecuada aplicación según el enfoque y diseño de investigación.

John W. Creswell y Paul D. Leedy, quienes también ofrecen perspectivas detalladas sobre el uso de estas técnicas en investigaciones cualitativas, cuantitativas y mixtas.

La técnica de recolección de datos que se utilizará en la presente investigación será la entrevista. Irvin Seidman, quien en su libro Interviewing as Qualitative Research describe detalladamente cómo se debe llevar a cabo una entrevista cualitativa. Seidman enfatiza la importancia de crear un ambiente de confianza para obtener respuestas profundas y significativas.

3.5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En principio que es un instrumentó de recolección de datos es:

Según Luis Ángel Sánchez en su obra Metodología de la Investigación, un instrumento de recolección de datos es un dispositivo o herramienta que se utiliza para obtener la información necesaria en una investigación.

El instrumento de investigación que se utilizara es el diario de campo Este un permite al investigador registrar observaciones, notas, reflexiones y cualquier otro tipo de información relevante que surja durante el proceso de la entrevista. Apoyado por una encuesta semi estructurada.

El concepto del diario de campo ha sido ampliamente desarrollado por varios autores en el ámbito de la investigación cualitativa. Uno de los principales autores relacionados con el uso del diario de campo es Yvonna S. Lincoln. En su obra junto con Egón G. Guba, Naturalistic Inquiry, se aborda la importancia del diario de campo

como una herramienta para reflexionar sobre el proceso de investigación, registrar observaciones y reflexionar sobre la interacción entre el investigador y el fenómeno estudiado.

3.6 CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

La empresa en cuestión es una compañía que presta servicios a grandes y reconocidas empresas mineras, tanto a nivel nacional como internacional, y cuenta con una larga trayectoria como contratista. Aunque opera en diversas regiones, el problema identificado se concentra específicamente en la comuna de Copiapó. Resulta particularmente sorprendente que, a pesar de su vasta experiencia y de trabajar con empresas que cumplen con las normativas sobre integración femenina en sus entornos laborales, esta compañía parece estar rezagada en ese aspecto.

A pesar de su éxito y reputación, no parece estar promoviendo un entorno adecuado para la integración de mujeres, especialmente en áreas no tradicionales. No se trata únicamente de ofrecer puestos administrativos o de limpieza, sino de garantizar igualdad de oportunidades para las mujeres que han estudiado y se han formado para trabajar en la minería. Es fundamental que se creen las condiciones para que una mujer pueda postularse a cualquier área de la empresa sin miedo ni prejuicios, incluso en sectores históricamente dominados por hombres.

El objetivo es abrir estas oportunidades y demostrar que es posible alcanzar una verdadera equidad de género en la industria minera

3.7 DESCRIPCIÓN DE DATOS

Se observó con frecuencia que, al momento de reclutar personal, ya fueran hombres o mujeres, los primeros currículums en ser verificados solían ser los de los hombres, a menudo sin un análisis detallado de sus habilidades, experiencia o estudios. En cambio, cuando se revisaban los currículums de las mujeres, se tendía a evaluar con mayor rigurosidad aspectos como su profesión, experiencia y formación académica. Esto indicaba un sesgo inicial en el proceso de selección.

Tanto mujeres como hombres tienen derecho a que su vida personal, fuera del ámbito laboral, sea respetada desde el momento en que ingresan al mundo del trabajo, ya sea en esta empresa o en cualquier otra. Lamentablemente, se ha observado un déficit significativo en el respeto por este derecho en diversas etapas del proceso de selección y contratación.

Este problema comienza desde el momento en que el currículum es revisado, siendo evaluado a menudo en función del género del candidato. A partir de ahí, durante las entrevistas, es común que se hagan preguntas inapropiadas e invasivas, tales como: "¿Tienes familia? ¿Cuántos hijos tienes? ¿Qué edad tienen? ¿Planeas tener más hijos?" Estas preguntas, que claramente invaden la privacidad del candidato, son especialmente problemáticas para las mujeres. Muchas veces, las candidatas se sienten obligadas a responder con cautela para no afectar sus posibilidades de ser seleccionadas, lo que genera una situación de vulnerabilidad y miedo a no ser contratadas si son completamente honestas.

Además, cuando las mujeres logran ser contratadas, enfrentan varios desafíos. En primer lugar, la brecha salarial era evidente: muchas veces se les ofrecía un salario inferior al de los hombres con los mismos antecedentes profesionales, a pesar de tener una trayectoria similar en términos de experiencia, estudios y competencias. En segundo lugar, aunque fueran contratadas para un cargo específico, era común que se les asignara un trabajo administrativo o de apoyo, roles que no reflejaban el puesto para el que habían sido contratadas. Esto permitía a las empresas cumplir con las cuotas de contratación femenina, particularmente en sectores como la minería o la ingeniería, sin ofrecer a las mujeres oportunidades reales en los roles técnicos o directivos para los que estaban calificadas.

Una vez incorporadas a sus áreas de trabajo, las mujeres también se enfrentaban a comentarios como: "Ella no podrá con este trabajo, es para hombres", "Pronto renunciará", "Es una carga para nuestra área", o "No podrá realizar trabajo pesado", entre otros, realizados por sus compañeros de trabajo. En ocasiones, incluso realizan quejas directamente de sus jefaturas debido a la incorporación de mujeres en sus áreas.

continuación, se presenta datos relevantes sobre la distribución de cargos operativos dentro de la empresa.

Tabla 2: Distribución por género en cargos operativos.

CARGO OPERATIVOS	MUJERES	HOMBRE
AYUDANTE MINERO	4	45
MINERO DE SEGUNDA	0	58
MINERO DE PRIMERA	0	116
CAPATAZ	2	40
JEFE DE TURNO	1	11
JEFE GENERAL DE TURNO	0	8
JEFE DE TERRENO	1	4
JEFE DE OPERACIONES	0	4
JEFE DE CONSTRUCCION	0	1
TOTAL	8	287

Fuente: elaboración propia con información de una empresa prestadora de servicios a la minería.

La tabla proporcionada refleja la distribución de género en diferentes cargos dentro de una operación minera. A continuación, se detecta un análisis sobre la inclusión de las mujeres en el sector minero y las posibles manifestaciones de desigualdad de género específicamente en una empresa prestadora de servicios en la ciudad de Copiapó:

Observaciones principales de la tabla:

Predominio masculino: En todos los cargos de la lista, los hombres superan significativamente a las mujeres en cantidad. Algunos puestos, como "Minero de Primera", tienen una ausencia total de mujeres (116 hombres y 0 mujeres), lo que resalta la brecha de género.

Baja representación femenina: Las mujeres están presentes en muy pocos roles. Por ejemplo:

- En "Ayudante Minero" hay 4 mujeres frente a 45 hombres.
- En "Capataz", 2 mujeres están frente a 40 hombres.

En los roles de liderazgo, como " jefe de Turno" y "jefe de Terreno", hay una mujer por cada 11 y 4 hombres, respectivamente.

Tabla 3: Distribución del personal contratado por género en la empresa.

PERSONAL CONTRATADO DE TODA LA EMPRESA	
TOTAL HOMBRE	863
TOTAL MUJERES	35
TOTAL GENERO	898

Fuente: Elaboración propia con información de una empresa prestadora de servicios a la minería.

De un total de 898 personas empleadas en esta faena minera, solo 35 son mujeres, lo que representa apenas el 3.9% del total. Este dato subraya que, a pesar de los avances en equidad de género en otros sectores, la minería sigue siendo un ámbito predominantemente masculino.

La ausencia femenina en esta empresa minera es evidente y preocupante, especialmente en cargos clave donde la representación femenina es nula. En roles estratégicos como "Ingeniero de Gestión" o "jefe de planificación, Maquinaria y Obra", no hay mujeres ocupando estas posiciones. Esta realidad no solo refleja una falta de oportunidades para las mujeres dentro de la organización, sino también un sesgo estructural profundamente arraigado que perpetúa estas desigualdades.

La escasa presencia femenina en estos niveles jerárquicos pone de manifiesto las barreras sistémicas que limitan su acceso a puestos de alta responsabilidad y decisión. Estos desafíos no solo son culturales, sino también institucionales, ya que

las estructuras y políticas actuales no parecen estar diseñadas para fomentar la inclusión activa de las mujeres en el sector minero.

3.7 técnicas de producción de información

La entrevista abierta es el instrumento por excelencia para trabajar desde el enfoque biográfico (Atkinson, 1998; Miller, 2000; en Mallimaci & Giménez, 2006) y por este motivo es la herramienta seleccionada para el presente estudio. La entrevista abierta o no estructurada permite flexibilidad y mayor adaptación a las necesidades de investigación y las características de los sujetos, y en ella se intenta no interponer ninguna categorización previa que limite el campo de investigación, sino que sólo se utilizan preguntas abiertas que tengan relación con el tema a investigar y preguntas para precisar información (Vargas, 2012). Como la guía de entrevista es abierta se acerca más a una 'agenda conversacional' que, a un procedimiento directivo, con la intención es buscar una mirada holística del proceso vital, transitando desde un relato aislado hacia la construcción de un relato vinculado y participe de un proceso y momento histórico, sujeto a sus condicionantes simbólicas, sociales y económicas (Mallimaci & Giménez, 2006).

Denzin (en Mallimaci & Giménez, 2006) denomina epifanías o "turning points" a los sucesos o eventos relatados en la entrevista que se constituyen como bisagras entre un antes y un después en la historia de un sujeto, fenómenos que son posibles de observar durante la entrevista abierta en profundidad. En este sentido, se parte del supuesto que justamente el hito que lleva a cabo el sujeto al finalizar su proceso de escolarización en torno a la decisión de estudios tras un complejo proceso que se denomina en el presente estudio elección vocacional se constituye en una epifanía lo que refuerza su papel determinante en la biografía del sujeto y justifica el uso del enfoque biográfico para la investigación.

3.8 ENTREVISTAS

En relación con la técnica de investigación ya mencionada, se realizó una entrevista con preguntas abiertas y un análisis del instrumento utilizando el concepto de diario de campo, acompañado de una encuesta semi estructurada.

Preguntas elegidas en base a los objetivos de la investigación

- 1) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este sector?
- 2) ¿Cuentas con infraestructura adecuada para el trabajo (baños, áreas de descanso, etc.)?
- 3) ¿Hasta dónde te gustaría escalar en tu desarrollo profesional como trabajadora en el rubro minero?
- 4) ¿Has enfrentado algún tipo de discriminación o menos precio en el trabajo?
- 5) ¿Cómo se abordan las quejas sobre acoso o discriminación en tu lugar de trabajo?
- 6) ¿Qué aspectos podrías mejorar en tu entorno de trabajo para aumentar la participación femenina?

Datos principales de las primeras entrevistadas:

Nombre: Anónimo

Edad: entre 23 a 29 años

Género: femenino

Cargo: Ayudante minero y jefe de turno

Lugar de trabajo: interior mina

❖ Entrevista n°1 y 2, respuesta de la pregunta n°1

Ambas entrevistadas relataron experiencias similares en relación con su ingreso a la empresa. La primera, que ocupa el cargo de ayudante minero, comentó que es la única mujer en su cuadrilla compuesta por 20 personas y lleva un año y cuatro meses desempeñándose en este puesto. La segunda, quien se desempeña como capataz, también señaló que es la única mujer en su grupo.

Ambas describieron el proceso de selección como desafiante, destacando que aproximadamente el 70% de los postulantes eran hombres y solo el 30%

mujeres. Este panorama les generó la percepción de que sus posibilidades de ser contratadas eran limitadas debido a la baja representación femenina en el sector minero.

Durante la entrevista de selección, ambas enfrentaron preguntas que percibieron como intimidantes por estar dirigidas exclusivamente a mujeres. Una de las preguntas más resaltadas fue: “¿Cuál es tu proyección respecto a la maternidad: a corto o a largo plazo?” También se les realizaron otras preguntas relacionadas con este tema, lo que interpretaron como una evaluación implícita de su compromiso y capacidad para desempeñar labores en condiciones exigentes. Asimismo, señalaron que se les cuestionó sobre su aptitud física para realizar tareas propias del trabajo en mina subterránea, como palear, empujar carretillas y cargar sacos de cemento.

Ambas entrevistadas manifestaron que no tienen planes de ser madres en el futuro cercano, lo que, a su parecer, pudo haber sido un factor positivo durante el proceso de selección.

En cuanto a experiencia previa, la primera entrevistada comentó que trabajó anteriormente en el área de refinería de otra empresa minera, una posición ubicada en la superficie. Por su parte, la segunda entrevistada mencionó que, antes de ocupar el cargo de capataz en la mina subterránea, tenía experiencia en roles administrativos dentro del sector minero. Ambas coincidieron en que la transición al trabajo subterráneo representó un desafío físico y emocional significativo.

Finalmente, mencionaron que, tras el proceso de selección, fueron contratadas más de 13 personas para el cargo de ayudante minero, de las cuales solo tres eran mujeres, incluyendo a la primera entrevistada. Para el cargo de capataz, fueron seleccionadas 5 personas, siendo la segunda entrevistada la única mujer en ese grupo. Ambas perciben que la ausencia de planes de maternidad pudo haber sido un factor clave en las decisiones de contratación para estos roles altamente exigentes.

❖ Entrevista n°1 y 2, respuesta de la pregunta n°2

En respuesta a la segunda pregunta, las entrevistadas inicialmente mostraron cierta inseguridad respecto a compartir información por temor a que la identidad de la empresa o la suya pudieran ser reveladas. Sin embargo, tras asegurárseles que la entrevista sería completamente anónima y que sus respuestas serían tratadas con total confidencialidad, esto las motivó a brindar respuestas honestas y detalladas sobre las condiciones de infraestructura en su lugar de trabajo, aspecto relevante para esta investigación.

Comentaron que, en las instalaciones de la empresa en superficie, se dispone de baños y duchas para mujeres, además de un espacio que puede ser considerado como área de descanso o área de fumadores. Sin embargo, al trabajar en la mina subterránea, destacaron que las condiciones son significativamente diferentes y menos favorables. En el sector específico donde desempeñan sus labores, no hay baños habilitados para mujeres. Los baños disponibles son usados principalmente por hombres y, según su descripción, suelen estar en condiciones insalubres e inadecuadas para el uso femenino.

Mencionaron que, para poder usar un baño en condiciones higiénicas aceptables, deben informar a más de una persona para que las trasladen a un lugar apropiado. Este traslado implica el uso de una camioneta y requiere la aprobación de la jefatura, ya que afecta el tiempo y la operatividad en el área de trabajo. Este procedimiento genera incomodidad, ya que sienten que pedir permiso para ir al baño más de dos veces al día puede ser visto como una interrupción o una molestia para sus superiores y compañeros.

Además, expresaron su preocupación por el riesgo constante de contraer infecciones debido al uso limitado o nulo de baños adecuados para mujeres en la mina subterránea. Este temor afecta su tranquilidad y bienestar mientras realizan sus labores.

En cuanto a las áreas de descanso, indicaron que en el subterráneo solo hay un comedor disponible, pero este se encuentra lejos del sector en el que trabajan,

lo que limita su uso durante la jornada. Tampoco cuentan con un espacio específicamente diseñado para el descanso personal, lo que dificulta la posibilidad de tomar breves pausas necesarias para recuperar energía, especialmente en un entorno laboral tan exigente.

Ambas enfatizaron que estas carencias de infraestructura generan una sensación de desigualdad y falta de consideración hacia las necesidades de las trabajadoras en el subterráneo. Aunque entienden que las condiciones en la mina son desafiantes para todos, consideran que la implementación de espacios adecuados para mujeres podría mejorar significativamente su calidad de vida laboral y su bienestar general

❖ Entrevista n°1 y 2, respuesta de la pregunta n°3

En respuesta a la tercera pregunta, sobre sus aspiraciones profesionales en el rubro minero, las entrevistadas compartieron perspectivas similares relacionadas con su deseo de crecer dentro de la industria y los desafíos que enfrentan para lograrlo.

Ambas señalaron que, actualmente, en la empresa donde trabajan, los roles de supervisión están predominantemente ocupados por hombres. En el área de producción, específicamente, hay 11 supervisores hombres y solo una mujer desempeñando este cargo. Esta supervisora femenina cuenta con un título universitario, un diplomado y más de ocho años de experiencia en el sector. En contraste, mencionaron que no todos los supervisores hombres tienen un título universitario ni cuentan con la misma experiencia, lo que, según su percepción, evidencia una disparidad en los criterios de selección y promoción.

Las entrevistadas consideran que a las mujeres se les exige cumplir con requisitos más estrictos para acceder a posiciones superiores, como una combinación de estudios avanzados y una amplia trayectoria laboral, mientras que los hombres parecen enfrentar menos barreras académicas y de experiencia para ocupar roles similares.

Frente a esta realidad, ambas entrevistadas han decidido enfocarse en su desarrollo profesional como estrategia para superar las desigualdades existentes. La ayudante minera está cursando su primer año en la carrera de Ingeniería en Minería, lo que considera un paso clave para alcanzar sus objetivos a largo plazo. Reconoce que equilibrar su trabajo en la mina subterránea con los estudios universitarios representa un gran desafío, pero está comprometida a superarlo para mejorar su perfil profesional y acceder a mayores oportunidades en el futuro.

Ambas coinciden en que, aunque la industria minera sigue siendo un entorno exigente y desigual para las mujeres, su motivación por romper barreras y alcanzar roles de mayor responsabilidad les impulsa a continuar avanzando en su preparación y desempeño.

❖ Entrevista n°1 y 2, respuesta de la pregunta n°4

En respuesta a la cuarta pregunta, sobre si han enfrentado discriminación o menosprecio en el trabajo, las entrevistadas afirmaron que, aunque no han sido víctimas de actos de discriminación directa, sí han experimentado actitudes y comportamientos que las hacen sentir subestimadas en su entorno laboral.

Ambas señalaron que muchos de sus compañeros todavía no se acostumbran a trabajar con mujeres en un ambiente predominantemente masculino. Esto se traduce en constantes dudas sobre su capacidad para realizar tareas en terreno, además de suposiciones de que requerirán ayuda adicional para completar ciertos trabajos. Sin embargo, destacaron que, cuando demuestran ser más rápidas o eficientes que algunos de sus compañeros, en lugar de recibir reconocimiento, suelen enfrentar comentarios burlones. Estas bromas suelen insinuar que los demás son "débiles" o "flojos," lo que crea tensiones entre ellas y ciertos integrantes del equipo.

Una de las entrevistadas relató un caso preocupante sobre cómo las mujeres son tratadas de manera desigual en este entorno. Explicó que una amiga suya, quien también trabajaba en la empresa, fue desvinculada bajo la excusa de ser

"demasiado amigable" con algunos compañeros. Este incidente fue consecuencia de rumores malintencionados que surgieron simplemente por el hecho de ser mujer. Según ella, tales rumores suelen incluir insinuaciones sobre relaciones sentimentales o conflictos con hombres casados, afectando la reputación de las trabajadoras y, en ocasiones, involucrando a las familias de los hombres. Estas situaciones no solo dañan la imagen de las mujeres implicadas, sino que frecuentemente derivan en su despido, mientras que los hombres involucrados no suelen enfrentar las mismas consecuencias.

Debido a estas experiencias, ambas entrevistadas han adoptado una postura de estricta seriedad en su trabajo, limitando al mínimo las interacciones personales con sus compañeros y enfocándose exclusivamente en sus tareas. Si bien esta estrategia les ha permitido evitar conflictos, también las hace sentir aisladas, dificultando la construcción de un ambiente laboral amistoso o colaborativo.

Reconocieron que esta dinámica les genera una sensación de limitación constante, ya que deben manejar su comportamiento con extremo cuidado para no ser malinterpretadas. También coincidieron en que trabajar en un entorno compuesto exclusivamente por hombres amplifica estas dificultades, ya que cualquier incidente, rumor o malentendido puede tener consecuencias más severas para las mujeres.

❖ Entrevista n°1 y 2, respuesta de la pregunta n°5

En respuesta a la quinta pregunta, sobre cómo se abordan las quejas relacionadas con acoso o discriminación en el lugar de trabajo, las entrevistadas compartieron experiencias similares que reflejan desafíos estructurales y culturales en su entorno laboral.

Ambas coincidieron en que, en ocasiones, los hombres perciben que las mujeres tienen ciertos "privilegios" laborales debido a su género. Mencionaron ejemplos como la supuesta mayor flexibilidad para solicitar permisos durante la jornada laboral o la reducción de actividades en terreno durante su ciclo menstrual. Sin

embargo, aclararon que estas solicitudes siempre deben ser justificadas y aprobadas por la jefatura, que, en ambos casos, está a cargo de hombres.

Un aspecto recurrente de frustración es la falta de atención a una queja específica sobre la ropa de trabajo. Actualmente, deben utilizar un overol de una sola pieza diseñado para hombres, lo que resulta sumamente incómodo, especialmente durante su ciclo menstrual o para cualquier necesidad que implique desvestirse de la cintura hacia abajo. Señalaron que este uniforme no considera las necesidades específicas de las trabajadoras. En contraste, las supervisoras de la empresa cuentan con uniformes de dos piezas, mucho más funcionales y prácticos.

Ambas comentaron que han presentado esta inquietud desde su incorporación a la empresa, pero no han recibido una solución concreta. Aunque se les ha informado que la implementación de uniformes adaptados para mujeres está "en proceso de aprobación", esta medida ha enfrentado constantes retrasos. Según les explicaron, debido al bajo número de trabajadoras en la empresa, no consideran viable realizar pedidos en grandes cantidades. En su lugar, han sugerido que podrían adquirir uniformes personalizados a través de recursos de caja chica, aunque este procedimiento no se ha concretado.

Las entrevistadas expresaron que quejarse más allá de lo estrictamente necesario puede poner en riesgo su estabilidad laboral. Señalaron que sienten que las mujeres son evaluadas de manera más crítica cuando presentan quejas o solicitudes, mientras que sus compañeros hombres tienen mayor libertad para expresar inconformidades sin temor a represalias. Mencionaron que, cuando los hombres se quejan, la jefatura tiende a resolver los problemas rápidamente, mientras que ellas enfrentan procesos más burocráticos y exigencias de justificación más estrictas.

Ambas concluyeron que, aunque las políticas de la empresa mencionan un compromiso con la igualdad de género, en la práctica, las acciones para atender

las necesidades específicas de las mujeres suelen ser lentas e insuficientes, lo que perpetúa una sensación de desigualdad en su entorno laboral.

❖ Entrevista n°1, respuesta de la pregunta n°6

En respuesta a la sexta y última pregunta, sobre los aspectos que podrían mejorarse en su entorno laboral para aumentar la participación femenina, las entrevistadas coincidieron en que este es un tema complejo que trasciende las mejoras en infraestructura. Aunque reconocieron que aspectos como baños adecuados, áreas de descanso funcionales y ropa diseñada específicamente para mujeres son importantes, enfatizaron que el verdadero desafío radica en promover un cambio cultural dentro de la organización.

Ambas señalaron que la mayoría de los trabajadores, predominantemente hombres, no están acostumbrados a trabajar con mujeres, especialmente cuando estas demuestran mayor eficiencia o habilidad en determinadas tareas. Este prejuicio genera tensiones y, en algunos casos, resistencia hacia la incorporación de más mujeres en los equipos de trabajo. Para abordar esta problemática, consideran que el cambio debe comenzar desde los niveles más altos de la empresa, incluyendo al administrador de contratos y a los capataces.

Desde su perspectiva, la inclusión de mujeres en roles de liderazgo y supervisión en todas las áreas de la empresa podría marcar una diferencia significativa. Esta estrategia no solo serviría para fomentar la igualdad de género, sino también para establecer modelos positivos que sirvan de referencia para los demás trabajadores. Ambas coincidieron en que tener referentes femeninos en cargos de autoridad podría generar un impacto cultural positivo y motivar a otras mujeres a ingresar y permanecer en la industria.

Asimismo, mencionaron que muchas mujeres con experiencia y formación están plenamente capacitadas para desempeñar diversos roles dentro de la empresa, pero enfrentan barreras que limitan su acceso a estas oportunidades. Según ellas, la falta de voluntad para contratarlas y las excusas para no hacerlo perpetúan la desigualdad de género en el sector.

Ambas recomendaron que la empresa adopte políticas de contratación inclusivas y equitativas, asegurándose de brindar las mismas oportunidades a mujeres y hombres. Concluyeron que el compromiso de la organización con la diversidad debe reflejarse no solo en políticas escritas, sino también en acciones concretas que permitan un ambiente laboral más justo y diverso.

Continuando con la entrevista presentada en la página n°39, se realizó una segunda conversación con una mujer de la empresa prestadora de servicios.

Datos principales de la primera entrevistada:

Nombre: Anónimo

Edad: entre 29 a 36 años

Género: femenino

Cargo: jefe de turno / jefe de terreno

Lugar de trabajo: Superficie en el Dique

- Entrevista n°3 y 4, respuesta de la pregunta n°1

En relación con la primera pregunta, las dos entrevistadas indicaron que llevan tres años y medio aproximadamente trabajando en la empresa, una experiencia que, según describen, ha sido bastante particular en cuanto a su incorporación y trayectoria. Ambas iniciaron su carrera en la organización como ayudantes mineras, un puesto al que fueron reclutadas debido a la necesidad de personal para cubrir diversas áreas operativas. Aunque su intención inicial era trabajar en cualquier área disponible, esta primera etapa en el rol de ayudante minera fue breve debido a varios factores.

Entre las principales razones para su cambio de puesto, ambas mencionaron la falta de colaboración y apoyo por parte del personal masculino hacia la integración femenina en las cuadrillas mineras. A esto se sumaron dificultades relacionadas con la infraestructura, como la ausencia de baños adecuados para mujeres en las zonas de trabajo subterráneas, lo que complicaba significativamente su desempeño diario. Estas barreras llevaron a que la

empresa decidiera reubicarlas en otras áreas, reconociendo su eficiencia, inteligencia y habilidades para recopilar y manejar datos con facilidad.

Tras este cambio, una de ellas pasó a desempeñarse como jefe de turno, mientras que la otra asumió el cargo de jefe de terreno. Sin embargo, ambas señalaron su inconformidad respecto a la discrepancia entre sus responsabilidades actuales y el puesto que figura en sus contratos, ya que, a pesar de cumplir funciones propias de un rol de supervisora y operativo más especializado, sus contratos aún las clasifican oficialmente como ayudantes mineras. La empresa no ha establecido formalmente el cargo de correspondientes a jefe de turno/jefe de terreno dentro de su estructura organizativa, lo que genera una incongruencia entre el puesto real y el contractual.

- Entrevista n°3 y 4, respuesta de la pregunta n°2

En respuesta a la segunda pregunta, ambas entrevistadas mencionaron que, en la superficie, existen baños adecuados para mujeres, pero expresaron varias incomodidades relacionadas con su uso. Aunque los baños cumplen con los estándares básicos de higiene, el proceso para acceder a ellos resulta poco práctico y afecta su comodidad. Ambas indicaron que para utilizar los baños deben solicitar una llave en la administración, lo cual consideran una invasión a su privacidad, ya que se ven obligadas a informar cada vez que necesitan utilizarlos. Esta situación genera una sensación de incomodidad y falta de autonomía, ya que no tienen acceso libre a un espacio que debería estar disponible para su uso en cualquier momento.

Además, ambas destacaron que la división de los baños por jerarquía refuerza una percepción de desigualdad en el acceso a los espacios. Explicaron que existen baños exclusivos para la jefatura, que cuentan con un acceso directo a las llaves, mientras que el resto del personal debe pasar por el procedimiento de solicitar la llave para acceder a los baños destinados a ellos. Esta distinción en el acceso genera una sensación de desigualdad, ya que ambas consideran que

todos los empleados deberían tener un acceso equitativo a los mismos espacios, sin importar su puesto o jerarquía dentro de la empresa.

En cuanto a otras instalaciones, las entrevistadas señalaron que no disponen de un área de descanso habilitada específicamente en la superficie o subterráneo a única zona disponible es un espacio destinado para fumadores, lo cual no es ideal, ya que no está diseñado ni diferenciado para hombres o mujeres, lo que limita las posibilidades de relajación y confort para el personal femenino. Esta falta de infraestructura adecuada para el descanso durante las jornadas laborales refleja un aspecto que, según ambas, necesita ser mejorado dentro de la empresa para brindar mayor comodidad y bienestar a todos los empleados.

Por otro lado, mencionaron que, a pesar de las dificultades mencionadas, los baños existentes cumplen con los estándares básicos de higiene y funcionalidad. Este año, la empresa construyó dos baños adicionales con la intención de fomentar la incorporación de más mujeres al personal, reconociendo la necesidad de contar con instalaciones adecuadas para el trabajo en ambientes de minería. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, ambas indicaron que esta medida aún no ha generado los resultados esperados, ya que la rotación de personal femenino sigue siendo alta. Muchas mujeres no permanecen en la empresa durante periodos prolongados, a pesar de los intentos por mejorar las condiciones laborales y ofrecer una infraestructura más inclusiva, lo que resalta que, aunque la infraestructura puede mejorar, otros factores siguen influyendo en la retención de las trabajadoras.

- Entrevista n°3 y 4, respuesta de la pregunta n°3

En la tercera pregunta, ambas entrevistadas mencionaron que actualmente están cursando una segunda carrera profesional y que su rol dentro de la empresa está estrechamente relacionado con los estudios que están llevando a cabo. Ambas indicaron que su proyección profesional a futuro está orientada hacia ocupar un cargo de liderazgo, específicamente en el área operativa, lograr ser administradora de contratos o jefa de operaciones. Sin embargo, destacaron

que sus compañeros de trabajo, quienes tienen más de seis años de experiencia en la empresa y también cuentan con títulos universitarios, se encuentran en una situación similar. A pesar de su preparación académica y su trayectoria profesional, no han tenido la oportunidad de acceder a cargos de jefatura dentro de la organización.

Las entrevistadas señalaron que, cuando se presenta una vacante de jefatura debido a la jubilación o la rotación de personal, la empresa tiende a buscar candidatos externos, generalmente hombres, para ocupar estos puestos de liderazgo. Esta práctica limita considerablemente las posibilidades de crecimiento interno para las mujeres, a pesar de que cuentan con la formación y la experiencia necesarias para asumir roles de mayor responsabilidad. Este enfoque reduce las oportunidades de ascender dentro de la organización, creando un ambiente en el que las mujeres se ven despojadas de las mismas posibilidades de progreso que sus colegas masculinos, lo que refuerza la sensación de que, a pesar de sus méritos, el ascenso es una opción lejana o incluso inalcanzable para ellas.

Además, ambas expresaron cómo este tipo de prácticas genera frustración y desmotivación, no solo para ellas, sino también para sus compañeros de trabajo. A pesar de estar altamente capacitadas y comprometidas con la empresa, las mujeres se enfrentan a un proceso largo, incierto y con pocas posibilidades de éxito para acceder a cargos de liderazgo. Esta situación, según las entrevistadas, contribuye a la perpetuación de un entorno laboral desigual, donde las mujeres sienten que su esfuerzo y dedicación no se ven reflejados en oportunidades de ascenso o reconocimiento. Las entrevistadas también mencionaron que este contexto crea un ambiente de desconfianza y desánimo, lo que dificulta aún más la retención de talento femenino dentro de la organización. Las barreras invisibles que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de poder siguen limitando su desarrollo profesional, perpetuando la brecha de género en la estructura jerárquica de la empresa.

- Entrevista n°3 y 4, respuesta de la pregunta n°4

En la cuarta pregunta, las entrevistadas mencionaron que, en varias ocasiones, han enfrentado discriminación indirecta a través de comentarios despectivos y suposiciones erróneas. Una de ellas destacó que, siendo una persona extranjera, la primera impresión que algunos compañeros tuvieron de ella fue que había sido incorporada a la empresa por una "tercera persona" o a través de contactos, lo que generó una percepción inicial negativa. Además, algunas personas asumieron erróneamente que no tenía estudios, lo que contribuyó a reforzar esos prejuicios.

Ambas entrevistadas señalaron que, debido a ser madres, han enfrentado comentarios que cuestionaban su capacidad para equilibrar el trabajo, los estudios y la crianza. Con frecuencia se las etiquetaba como mujeres que no estaban suficientemente interesadas en sus hijos, una percepción que consideran injusta y reduccionista. Una de ellas destacó que su jornada laboral de 5x2 le permite cumplir con sus responsabilidades familiares y profesionales de manera efectiva, y ambas enfatizaron que muchas mujeres logran desempeñarse exitosamente en diversos roles sin sacrificar ninguno. No obstante, lamentaron que, en muchos casos, las mujeres que son madres y trabajan en faenas sean menospreciadas o juzgadas negativamente por su entorno laboral.

Otro aspecto relevante que las entrevistadas abordaron fue el rumor frecuente dentro de la organización de que las mujeres que trabajan en la empresa lo hacen porque son madres solteras. Según explicaron, en la cultura organizacional predominante, donde la dotación masculina es mayoritaria, se asume erróneamente que los hombres son los únicos proveedores en sus hogares, mientras que a las mujeres se las ve como excepciones con una situación personal que "justifica" su presencia en la empresa. Este tipo de estereotipos no solo perpetúa prejuicios de género, sino que también crea una atmósfera de incomodidad y desigualdad para las trabajadoras.

Ambas también destacaron que estas percepciones erróneas y rumores afectan su capacidad para relacionarse con sus compañeros, especialmente con los hombres. Explicaron que incluso interacciones laborales o sociales breves, como un saludo o una conversación amigable de más de cinco minutos, pueden ser malinterpretadas y dar lugar a comentarios malintencionados. A menudo, se les clasifica de manera errónea y despectiva, enfrentándose a suposiciones sobre su comportamiento que las obligan a aclarar constantemente rumores infundados. Este proceso, según ellas, genera un desgaste emocional significativo, ya que limita sus relaciones laborales y contribuye a un entorno de trabajo tenso e incómodo.

A pesar de estos desafíos, las entrevistadas subrayaron que, como mujeres trabajadoras, estudiantes y madres, se consideran multifuncionales y plenamente capaces de cumplir con sus responsabilidades en todas las áreas de su vida. Sin embargo, reconocen que el ambiente laboral actual dificulta que estas capacidades sean reconocidas y valoradas, perpetuando barreras que deben superar constantemente para demostrar su profesionalismo y compromiso.

- Entrevista n°3 y 4, respuesta de la pregunta n°5

En la quinta pregunta, las entrevistadas relatan el caso de una excompañera que fue desvinculada de la empresa por razones que consideran injustificadas. Según explicaron, la situación se originó cuando se publicaron fotos de esta compañera junto a un colaborador de la empresa, lo que generó rumores sobre un posible vínculo amoroso entre ambos. Sin embargo, las entrevistadas aclaran que dicho encuentro pudo haber sido puramente amistoso y que no existía evidencia de ninguna relación inapropiada. A pesar de esto, la jefatura decidió desvincular únicamente a la mujer, argumentando que era necesario evitar que los rumores se extendieran y pudieran generar un conflicto mayor dentro de la organización.

Desde su perspectiva, consideran que, si la desvinculación se justificaba bajo este argumento, la medida debería haberse aplicado a ambas partes involucradas y no únicamente a la mujer. Además, enfatizan que el incidente ocurrió fuera del ámbito laboral, lo que hace que la decisión de desvincular exclusivamente a la trabajadora resulte aún más injusta. Este enfoque desigual, según explicaron, refleja una falta de equidad en el manejo de este tipo de situaciones dentro de la empresa.

Ambas entrevistadas coinciden en que esta experiencia ha tenido un impacto negativo en el ambiente laboral, especialmente en la dinámica entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Explicaron que, a raíz de este tipo de incidentes, las mujeres que trabajan en faenas se sienten limitadas en su manera de interactuar con sus compañeros varones, ya que temen que cualquier interacción sea malinterpretada o utilizada para crear rumores. Según mencionaron, basta con mantener conversaciones regulares o más de un saludo cordial con la misma persona para que surjan comentarios malintencionados que vinculan a la mujer con esa persona de manera inapropiada.

Este clima de desconfianza y constante vigilancia ha generado un ambiente de frialdad en las relaciones laborales, particularmente entre las mujeres que trabajan en la superficie y sus compañeros, tanto en el área de superficie como en faenas subterráneas. Según comentaron, estos rumores y comentarios de doble sentido dificultan la construcción de relaciones laborales colaborativas y de respeto mutuo.

Asimismo, señalaron que, aunque la jefatura ha mostrado interés en mejorar la integración de las mujeres en la empresa y ha implementado medidas como encuestas para identificar barreras y fomentar la inclusión femenina, los avances aún son limitados. La cantidad de mujeres en la organización sigue siendo reducida, y los cambios propuestos parecen estar enfocados en un proyecto a largo plazo cuyos resultados aún no son tangibles. A pesar de esto, las

entrevistadas reconocen que estas iniciativas son un paso en la dirección correcta, aunque insisten en que es necesario un compromiso más firme y acciones más concretas para lograr una verdadera equidad de género dentro de la organización

- Entrevista n°3 y 4, respuesta de la pregunta n°6

En la sexta pregunta y última, las entrevistadas mencionan que una de las ventajas que podría atraer a más mujeres a trabajar a esta faena es la posibilidad de que el lugar de trabajo esté cerca de la ciudad, lo que les permitiría regresar a sus hogares todos los días.

Esta cercanía es vista como un factor sumamente atractivo para mujeres que podrían estar interesadas en ingresar al sector minero. Sin embargo, ambas destacan que no perciben una proyección profesional a largo plazo debido a la estructura rígida y jerárquica de la empresa en cuanto a los cargos de jefatura. Consideran que este "método cuadrado" de organización limita significativamente las oportunidades de crecimiento y desarrollo para las mujeres dentro de la compañía.

En relación con los procesos de reclutamiento y selección, una de las entrevistadas, menciona que a las mujeres se les exige cumplir con los mismos requisitos y competencias que a los hombres. No obstante, perciben una discrepancia en la manera en que se evalúan las habilidades y experiencia de ambos géneros. Según explicaron, a los hombres no siempre se les exige el mismo nivel de preparación que a las mujeres, lo que refleja un sesgo en las expectativas y estándares aplicados durante estos procesos.

Asimismo, indicaron que las condiciones laborales en las faenas pueden ser especialmente desafiantes para las mujeres, quienes a menudo se perciben como más vulnerables que sus colegas masculinos.

Esto refuerza estereotipos de que no todas las mujeres están preparadas para asumir roles como operadoras, mineras o jefas. Ambas señalaron que las

mujeres deben adoptar una actitud estricta y demostrar constantemente su capacidad para ser tomadas en serio, mientras que a los hombres se les asume automáticamente un nivel de liderazgo y experiencia debido a su historial laboral desde edades tempranas.

Para fomentar una mayor participación femenina en la empresa, las entrevistadas sugieren implementar programas que brinden más oportunidades a las mujeres, independientemente de su experiencia o nivel académico. Propusieron iniciativas como charlas informativas o reuniones masivas dirigidas al personal masculino, con el objetivo de sensibilizarlos sobre la importancia de la inclusión femenina en las faenas. Estas reuniones, según ellas, podrían preparar a los hombres para trabajar de manera respetuosa y colaborativa con sus colegas mujeres, promoviendo un entorno laboral más inclusivo.

Además, sugieren que, en caso de que los estándares de respeto hacia las mujeres no sean cumplidos, la empresa debería establecer sanciones claras. Estas medidas disciplinarias podrían variar desde una carta de amonestación hasta el despido, dependiendo de la gravedad de la infracción, con el fin de reforzar un ambiente de respeto mutuo.

Finalmente, coinciden en que el reglamento interno de la organización debería ser revisado y actualizado para adaptarse a una fuerza laboral más diversa y con una mayor presencia femenina. Este reglamento debería incluir políticas que no solo promuevan la incorporación de mujeres, sino que también aseguren su desarrollo y permanencia a largo plazo en la empresa. Asimismo, destacan la importancia de incluir medidas específicas para

garantizar que las trabajadoras sean respetadas y que cualquier tipo de comportamiento inapropiado sea tratado con firmeza, fomentando así una cultura organizacional equitativa e inclusiva.

3.8 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para la identificación de los nudos críticos sobre la incorporación de las mujeres en la industria minera, se realizaron entrevistas de manera presencial y verbal, con el objetivo de obtener información detallada sobre las experiencias de las mujeres en este sector. Estas entrevistas fueron grabadas en audio para garantizar la precisión en la recolección de datos. Desde el inicio del proceso, se aseguró la confidencialidad de las participantes, comprometiéndose a no revelar su identidad ni la de la empresa donde laboran. Este enfoque permitió generar un ambiente de confianza que incentivó a las entrevistadas a compartir sus experiencias y reflexiones de manera abierta, lo que facilitó la identificación de emociones, percepciones y problemáticas clave.

Además de explorar las experiencias laborales, las entrevistadas fueron consultadas sobre posibles problemas o inconvenientes que pudieran haber identificado en su desempeño profesional. Las respuestas no se limitaron a un simple "sí" o "no", ya que las participantes expusieron detalladamente las razones de sus observaciones. Durante el proceso, también se registraron diversas sugerencias encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y la infraestructura en sus lugares de desempeño, las cuales fueron integradas al análisis posterior.

Al caracterizarse esta investigación por ser de diseño no experimental y transversal, permitió observar los fenómenos en su contexto natural sin manipular variables. Se adoptó un enfoque cualitativo, el cual resultó fundamental para captar de manera profunda y detallada las experiencias y percepciones de las entrevistadas. La selección de la muestra fue no probabilística, enfocándose en aquellas participantes que pudieran aportar información relevante sobre la inclusión femenina en el sector minero. La técnica principal empleada fue la entrevista, complementada con herramientas como el diario de campo y encuestas, el cual se resume en la siguiente ilustración.

Ilustración 2: Las etapas de la metodología de investigación.



Fuente: Diseño y elaboración propia.

El análisis de la información recopilada se llevó a cabo mediante un proceso riguroso de codificación, alineado con los objetivos de la investigación y enfocado en garantizar la precisión y la relevancia de los hallazgos. A través de este proceso, se identificaron tres categorías clave que estructuraron el análisis.

Condiciones Laborales y Recursos:

Esta categoría abordó la infraestructura y los recursos disponibles en los lugares de trabajo, así como las percepciones sobre su adecuación para las trabajadoras. El análisis se dividió en dos enfoques principales:

- Enfoque basado en la pregunta **2**: Se evaluó si las instalaciones laborales estaban adaptadas a las necesidades específicas de las trabajadoras. Se identificó que la ausencia de infraestructura adecuada puede ser un factor disuasorio para la integración y permanencia femenina en el sector.
- Enfoque basado en la pregunta **6**: Se recopilaron propuestas desde la perspectiva de las trabajadoras, con el objetivo de identificar cambios específicos que podrían facilitar una mayor incorporación femenina. Estas sugerencias son esenciales para diseñar estrategias adaptadas a las necesidades reales del entorno laboral.

Desarrollo Profesional y Proyecciones:

Esta categoría exploró la trayectoria laboral de las participantes y sus aspiraciones dentro del sector, identificando barreras y oportunidades que afectan su desarrollo profesional. Se estructuró en dos enfoques principales:

- Enfoque basado en la pregunta **1**: Se analizó la experiencia acumulada de las trabajadoras en el sector minero, evaluando si existía una correlación entre la baja dotación femenina y la falta de trayectoria o permanencia en el rubro. Este análisis permitió comprender barreras de entrada y retención para las mujeres.
- Enfoque basado en la pregunta **3**: Se examinaron las expectativas de desarrollo profesional de las mujeres, identificando posibles desajustes entre sus aspiraciones y las oportunidades disponibles. Este enfoque permitió revelar obstáculos estructurales o culturales que limitan el crecimiento femenino.

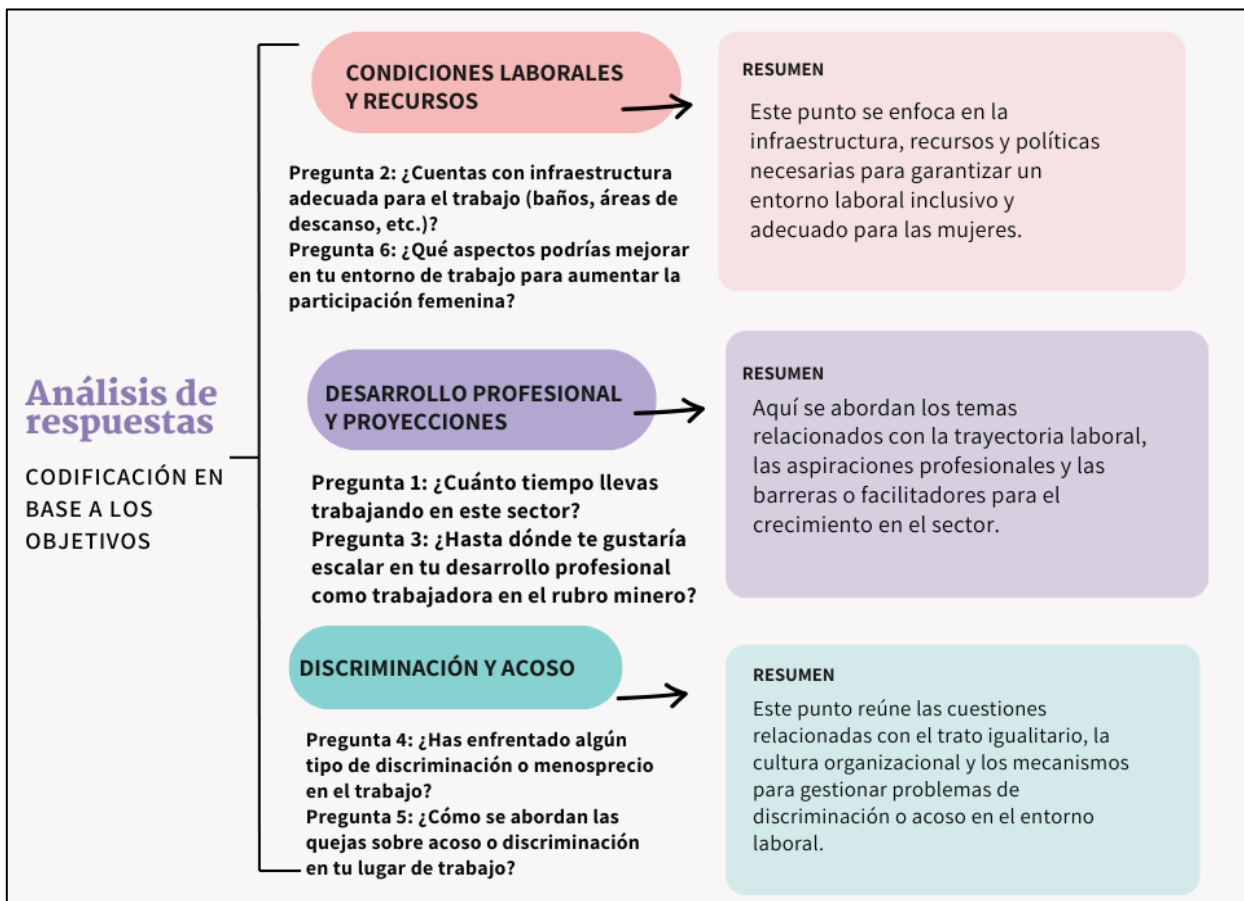
Discriminación y Acoso:

Se exploró la percepción de las entrevistadas sobre la seguridad y el respeto en sus lugares de trabajo, evaluando la existencia de discriminación y acoso laboral. Esta categoría se estructuró en dos enfoques principales:

- Enfoque basado en la pregunta 4: Se identificaron comportamientos o actitudes discriminatorias que afectan la integración y el desempeño de las trabajadoras. Este análisis permitió abordar problemáticas relacionadas con la cultura laboral.
- Enfoque basado en la pregunta 5: Se evaluó la efectividad de los protocolos y mecanismos existentes para atender casos de acoso o discriminación, destacando su impacto directo en el bienestar y seguridad de las mujeres en la empresa.

Toda la información proporcionada se resume en la siguiente ilustración.

Ilustración 3: Análisis de respuesta según la encuesta.



Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta desarrollada en el marco de esta investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

El análisis se basó en una metodología cualitativa mediante entrevistas semi estructuradas a mujeres en una empresa de servicios a la minería, identificando tres ejes clave: Condiciones Laborales y Recursos, Desarrollo Profesional y Proyecciones, y Discriminación y Acoso.

Objetivo específico 1
1. Desarrollar programas de reclutamiento y selección dirigidos a aumentar el número de mujeres en roles operativos y técnicos para la empresa de prestadoras de servicio.
Categoría: Condiciones Laborales y Recursos
Análisis de entrevistas
<p>Pregunta 2, las trabajadoras identificaron la falta de instalaciones adaptadas (como vestuarios exclusivos, sanitarios adecuados y transporte seguro) como una barrera significativa para su integración en la industria.</p> <p>Pregunta 6 permitió recopilar propuestas directamente desde la perspectiva de las trabajadoras, quienes sugirieron cambios específicos, como la implementación de horarios flexibles y áreas comunes inclusivas.</p>
Resultados
<p>Pregunta 2: uno de los resultados clave es la falta de instalaciones adecuadas como una barrera significativa para atraer y retener a mujeres en roles operativos y técnicos.</p> <p>Pregunta 6 resalta la necesidad de escuchar activamente a las trabajadoras para diseñar estrategias adaptadas a las necesidades reales del entorno laboral. Esto podría convertirse en un diferenciador competitivo al atraer talento femenino.</p>

Objetivo específico 2
2. Crear y fortalecer iniciativas de capacitación y desarrollo profesional para mujeres en la minería, enfocadas en habilidades técnicas, liderazgo y competencias clave para su crecimiento en la industria.
Categoría: Desarrollo Profesional y Proyecciones
Análisis de entrevistas
<p>Pregunta 1: Las entrevistadas señalaron que la baja representación femenina en la industria minera está directamente relacionada con la falta de trayectoria previa en el sector. Esta situación no solo es consecuencia de la escasa experiencia técnica entre las mujeres, sino también de la ausencia de programas de formación inicial específicamente diseñados para prepararlas en las competencias requeridas.</p> <p>Pregunta 3: El análisis también reveló que las iniciativas de capacitación actuales no siempre se alinean con las expectativas profesionales de las trabajadoras. Muchas mujeres buscan no solo adquirir habilidades técnicas, sino también desarrollar competencias que les permitan avanzar en su carrera hacia roles de liderazgo y mayor responsabilidad.</p>
Resultados
<p>Pregunta 1: muestra que existe una correlación entre la baja dotación femenina en el sector y la falta de trayectoria o experiencia previa en minería.</p> <p>Pregunta 3: destaca que las iniciativas de capacitación y desarrollo deben alinearse con las expectativas y aspiraciones de las trabajadoras para ser efectivas.</p>

Objetivo específico 3
3. Fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo en la organización, a través de políticas de igualdad de género, flexibilidad laboral y mecanismos de apoyo para la conciliación trabajo-familia
Categoría: Discriminación y Acoso
Análisis de entrevista
<p>Pregunta 4: En las entrevistas, las participantes destacaron que las políticas inclusivas no solo deben existir de manera formal, sino también ser promovidas activamente dentro de la cultura organizacional.</p> <p>Pregunta 5: En cuanto a los mecanismos para prevenir y atender la discriminación y el acoso, las entrevistas evidenciaron que, aunque existen protocolos establecidos en algunas organizaciones, su implementación y efectividad son cuestionadas. Las entrevistadas señalaron que los mecanismos de denuncia no siempre son accesibles o eficaces.</p>
Resultados
<p>Pregunta 4: El resultado muestra que, aunque muchas organizaciones cuentan con políticas inclusivas, estas no generan el impacto esperado debido a su falta de promoción activa e integración en la cultura organizacional. Esta deficiencia perpetúa actitudes discriminatorias, lo que limita la efectividad de dichas políticas para fomentar un entorno laboral equitativo y respetuoso.</p> <p>Pregunta 5: La falta de accesibilidad, claridad y seguimiento en los protocolos genera desconfianza y desincentiva las denuncias, lo que contribuye a mantener entornos laborales inseguros y poco atractivos para las mujeres.</p>

Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de acciones concretas para fortalecer las políticas inclusivas, mejorar los protocolos de denuncia y garantizar su implementación efectiva.

La promoción activa de una cultura organizacional inclusiva y la creación de entornos laborales seguros son fundamentales para atraer y retener talento femenino en la industria. Integrar las propuestas de las trabajadoras y priorizar su bienestar no solo contribuye al cumplimiento de los objetivos de equidad, sino que también representa una ventaja competitiva para la organización al posicionarla como un referente en inclusión y sostenibilidad laboral.

Ilustración 4: Impulsando la participación femenina en la minería.



Fuente: Diseño y elaboración propia.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

En respuesta a las barreras identificadas en la integración de mujeres en roles operativos y técnicos, esta propuesta tiene como objetivo abordar los desafíos específicos que limitan su participación plena en la industria. Según las entrevistas realizadas, una de las principales dificultades señaladas por las trabajadoras es la falta de instalaciones adecuadas, como vestuarios exclusivos, sanitarios adaptados y transporte seguro, lo que genera incomodidad y desincentiva su permanencia en el sector.

Además, las trabajadoras han enfatizado la necesidad de estrategias inclusivas que vayan más allá de la simple existencia de políticas formales. Como mencionó una entrevistada: “Las políticas están ahí, pero si no se reflejan en el día a día, no sentimos que sean para nosotras”. Esto resalta la importancia de promover activamente una cultura organizacional que valore y priorice la equidad de género en todas las áreas.

La presente propuesta se desarrollará en base a los objetivos específicos previamente definidos y a los análisis de resultados obtenidos a través de las entrevistas realizadas. Cada acción planteada estará directamente alineada con las necesidades y problemáticas identificadas.

laboral inclusivo mediante la promoción activa de políticas de igualdad de género y el fortalecimiento de los protocolos contra la discriminación y el acoso. Estudios recientes han demostrado que organizaciones con mayor diversidad de género tienen un 21% más de probabilidades de superar el desempeño financiero de sus competidores (McKinsey & Company, 2020). Crear un entorno inclusivo no solo responde a una necesidad ética y social, sino también a una estrategia clave para atraer talento calificado y fortalecer la reputación organizacional.

En este contexto, la propuesta busca ofrecer soluciones prácticas y alineadas con las necesidades reales del entorno laboral, basándose en las perspectivas de las trabajadoras y en las mejores prácticas internacionales. Estas acciones no solo contribuirán a atraer y retener talento femenino, sino que también fortalecerán la equidad de género, impulsando el desempeño organizacional y posicionando a la empresa como un referente inclusivo en la industria.

5.1 ANÁLISIS Y PROPUESTA SOBRE EL OBJ. ESPECÍFICO N° 1

En base al análisis de las entrevistas y el primer objetivo específico, se propone implementar un programa integral de reclutamiento y selección con el fin de aumentar la participación de mujeres en roles operativos y técnicos.

Para iniciar el cumplimiento de este objetivo y garantizar la integración de mujeres en un entorno laboral más adecuado, libre de restricciones, se sugiere realizar una auditoría exhaustiva de las condiciones laborales actuales. El objetivo de esta auditoría es identificar las brechas en infraestructura y políticas que dificultan la inclusión femenina. Esta evaluación incluiría los siguientes aspectos:

- Auditoría de instalaciones: Inspección de vestuarios exclusivos, sanitarios adecuados y áreas comunes para garantizar que cumplan con los estándares de comodidad e igualdad de género.
- Evaluación de rutas y seguridad del transporte: Análisis de las rutas de transporte disponibles y su seguridad, para asegurar que las trabajadoras puedan acceder a sus lugares de trabajo de forma segura y sin restricciones.

Adaptación de Infraestructuras:

- Construcción o adecuación de vestuarios exclusivos y sanitarios para mujeres: Se propone la creación de espacios exclusivos para mujeres que sean adecuados y cómodos, garantizando privacidad e higiene. Esta medida responde a la necesidad de contar con instalaciones adaptadas que permitan

a las trabajadoras sentirse seguras y respetadas en su entorno laboral. La adecuación de estos espacios debe cumplir con los estándares de accesibilidad y calidad, lo que contribuirá a mejorar la experiencia de las trabajadoras en el lugar de trabajo.

- **Habilitación de áreas comunes inclusivas y seguras para fomentar el sentido de pertenencia:** Se recomienda la creación de áreas comunes que promuevan la inclusión y el bienestar de todas las trabajadoras, independientemente de su género. Estas áreas deben ser espacios cómodos y accesibles, donde las trabajadoras puedan interactuar, compartir experiencias y fortalecer su sentido de comunidad. Además, deben cumplir con criterios de seguridad para asegurar que las trabajadoras se sientan protegidas en todo momento. Esta medida también tiene el objetivo de eliminar cualquier barrera que pueda generar un ambiente de exclusión o incomodidad.
- **Incorporación de transporte seguro con horarios flexibles y rutas adaptadas a las necesidades de las trabajadoras:** Para garantizar que las trabajadoras tengan acceso seguro y cómodo a sus lugares de trabajo, se sugiere incorporar un sistema de transporte adaptado a sus necesidades. Esto incluye la creación de rutas seguras y flexibles que se ajusten a los horarios laborales, así como la implementación de transporte exclusivo para trabajadoras, especialmente en turnos nocturnos o en áreas de difícil acceso. La seguridad y la flexibilidad en el transporte son cruciales para garantizar la participación de las mujeres en roles operativos y técnicos sin que se vean limitadas por cuestiones logísticas o de seguridad.

Estas medidas buscan crear un entorno laboral más inclusivo, accesible y seguro para las mujeres, favoreciendo su integración en el sector y mejorando su bienestar en el lugar de trabajo.

Reclutamiento

Una vez cumplidos los requisitos anteriores para crear un ambiente laboral digno y adecuado para la integración de las mujeres, el siguiente paso es enfocar los esfuerzos en su reclutamiento, con especial atención en aquellas capacitadas en el rubro minero. El principal objetivo es incorporar mujeres dispuestas a trabajar en la minería, promoviendo su talento y habilidades en roles operativos y técnicos. Para ello, se propone:

1. Generar convenios con la Universidad de Atacama:
 - Establecer acuerdos con las facultades que imparten las carreras de Técnico e Ingeniería en Minas, así como otras disciplinas afines, para crear un vínculo directo entre la academia y la empresa.
 - Promover la contratación de egresadas y alumnas en práctica profesional, brindándoles la oportunidad de demostrar sus capacidades en un entorno real de trabajo.
 - Diseñar programas específicos para prácticas y pasantías, asegurando que las participantes puedan adquirir experiencia práctica y, eventualmente, incorporarse de manera formal a la empresa.

Esta iniciativa no solo permitirá a la empresa atraer talento calificado desde la formación académica, sino también contribuir al desarrollo profesional de las mujeres en la industria minera, fortaleciendo la equidad de género en el sector.

5.2 ANÁLISIS Y PROPUESTA SOBRE EL OBJ. ESPECÍFICO N° 2

El fortalecimiento de las competencias técnicas, liderazgo y desarrollo profesional de las mujeres en la empresa minera busca maximizar su impacto, incrementando su capacidad para contribuir a los objetivos organizacionales y favoreciendo su desarrollo en un entorno competitivo. Este enfoque no solo cierra brechas de

habilidades, sino que posiciona a las trabajadoras como agentes clave en la modernización del sector minero.

A través de programas de capacitación especializada, desarrollo de liderazgo y trayectorias profesionales personalizadas, la empresa puede alinear oportunidades internas con sus metas, respondiendo a las aspiraciones individuales de las trabajadoras. Estas acciones fomentan la inclusión, la equidad y el reconocimiento del talento femenino como un pilar del éxito organizacional.

Según Rosabeth Moss Kanter, el éxito organizacional depende de liberar el potencial de su gente, lo cual se logra creando oportunidades para el desarrollo de sus talentos. Esto resalta la importancia de invertir en el crecimiento profesional de las trabajadoras, vinculando su progreso con el éxito colectivo de la empresa.

PROYECCIÓN DE CARRERA LABORAL Y PROFESIONAL

1. Programa de Formación Técnica y Desarrollo de Habilidades

Este programa está diseñado para equipar a las trabajadoras con las habilidades técnicas necesarias para avanzar en sus carreras dentro de la minería, comenzando desde su rol como ayudantes mineros.

- Diagnóstico de Necesidades: Se realizará un análisis de las competencias actuales y las habilidades requeridas para los diferentes niveles de avance en la carrera.
- Duración: Formación continua de 6 meses con sesiones semanales.

Contenido:

- Módulos Técnicos: Capacitación en áreas específicas como operación de maquinaria, seguridad en el trabajo y técnicas de extracción, incluyendo simulaciones prácticas.

- Habilidades Blandas: Talleres sobre trabajo en equipo, comunicación efectiva y resolución de conflictos, esenciales para roles de supervisión.
 - Certificación: Al finalizar el programa, las participantes recibirán un certificado que avale su formación técnica.
 - Seguimiento: Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el progreso y ajustar el contenido del programa según las necesidades.
2. Talleres de Desarrollo de Carrera y Oportunidades de Avance

Talleres periódicos que brindarán información sobre las oportunidades de carrera dentro de la organización y cómo prepararse para avanzar desde el rol de ayudante minero hasta supervisora.

- Organización: Se invitarán a oradores de diferentes niveles dentro de la empresa y expertos de la industria para hablar sobre sus trayectorias profesionales.
- Duración: 2 horas por taller, realizados trimestralmente.

Contenido:

- Planificación de Carrera: Se enseñará a las participantes a crear un plan de carrera, estableciendo metas a corto y largo plazo.
- Requisitos para Avanzar: Se discutirán las competencias y certificaciones necesarias para avanzar a roles de mayor responsabilidad.
- Simulación de Entrevistas: Se realizarán prácticas de entrevistas para preparar a las trabajadoras para futuras oportunidades laborales.
- Recursos: Se proporcionará material informativo sobre programas de formación, oportunidades laborales internas y redes de contactos dentro de la industria.

3. Trayectoria Profesional Personalizada

Se diseñarán trayectorias profesionales personalizadas para trabajadoras con alto potencial de liderazgo en diferentes áreas operativas, proporcionando un camino claro desde el rol de capataz hasta llegar a ser jefa de operaciones.

Plan de formación y desarrollo en el cargo:

- ✓ Capataz de Minería: Duración de 10 meses, con evaluación al finalizar para determinar avances.
- ✓ Jefe de Turno: Duración de 1 año y 2 meses, con enfoque en gestión de turnos y recursos.
- ✓ Jefe General de Turno: Duración de 1 año y 6 meses, capacitando en gestión de operaciones.
- ✓ Jefa de Terreno: Duración de 2 años y 6 meses, con capacitación en supervisión y liderazgo estratégico.
- ✓ Jefa de Operaciones: Enfocada en liderazgo organizacional y gestión de cambios, con evaluaciones continuas.

Implementación y Evaluación:

- Cronograma: Las acciones se implementarán en un calendario desde los 10 meses hasta 2 años y 6 meses, asegurando que cada componente del programa se integre de manera fluida.
- Evaluación Continua: Se establecerán mecanismos de evaluación de desempeño para medir el éxito de cada acción, recogiendo feedback de las participantes y ajustando el contenido según sea necesario.

Estas acciones están diseñadas para empoderar a las mujeres en el sector minero, brindando un camino claro hacia el desarrollo profesional y la proyección de carrera, desde ayudante minero hasta supervisora y jefa de operaciones. Al invertir en la

formación y el desarrollo de talento femenino, se contribuirá a un entorno laboral más diverso e inclusivo.

SENTIDO DE PERTENENCIA Y RETENCIÓN DE TALENTO FEMENINO

1. Taller de Liderazgo Femenino

Este taller tiene como objetivo fortalecer las habilidades de liderazgo entre las mujeres del sector minero, preparándolas para asumir roles de mayor responsabilidad y liderazgo en sus organizaciones.

- **Planeación:** Se seleccionará a un facilitador con experiencia en liderazgo y diversidad. Se definirán objetivos específicos, como mejorar la confianza en el liderazgo y fomentar la toma de decisiones.
- **Duración:** 2 horas.
- **Contenido: Teoría y Práctica:** Se presentarán conceptos clave de liderazgo, seguido de dinámicas de grupo que permitan a las participantes practicar habilidades como el asertividad y la comunicación efectiva.
- **Estudios de Caso:** Se analizarán ejemplos de mujeres líderes en la minería y otros sectores, destacando sus trayectorias y estrategias de éxito.
- **Trabajo en Equipo:** Se fomentará la interacción entre las participantes para construir redes de apoyo y colaboración.
- **Seguimiento:** Después del taller, se enviará una encuesta para medir el impacto y recoger sugerencias para futuras iniciativas, así como ofrecer recursos adicionales.

2. Programa de Mentoría

Este programa busca emparejar a mujeres jóvenes que inician su carrera en la minería con mentoras experimentadas que puedan guiarlas y apoyarlas en su desarrollo profesional y personal.

- Selección de Mentoras: Se identificarán mujeres líderes en la industria dispuestas a compartir sus conocimientos, quienes recibirán capacitación sobre cómo ser mentoras efectivas.
- Duración: 1 hora por sesión, con encuentros bimensuales a lo largo de un año.

Estructura:

- Establecimiento de Objetivos: Al inicio del programa, cada pareja de mentoras y mentorizadas establecerá objetivos claros y un plan de acción para su relación de mentoría.
- Sesiones de Reflexión: Se programarán sesiones donde las mentoras y mentorizadas podrán reflexionar sobre sus progresos, discutir desafíos y ajustar sus objetivos.
- Evaluación: Se realizarán encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de las participantes y el impacto del programa, así como un informe final que resuma los aprendizajes y logros alcanzados.

3. Taller sobre Maternidad y Conciliación Familiar

Este taller aborda los desafíos que enfrentan las mujeres en la minería en relación con la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, ofreciendo herramientas y estrategias para equilibrar estas responsabilidades.

- Planeación: Se invitará a expertos en recursos humanos y conciliación laboral-familiar para facilitar el taller, definiendo temas como la gestión del tiempo y la planificación familiar.
- Duración: 2 horas.

Contenido:

- **Discusión Abierta:** Se fomentará un espacio seguro para compartir experiencias y preocupaciones sobre la maternidad en el ámbito laboral.
- **Estrategias Prácticas:** Se presentarán herramientas para gestionar el tiempo y establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal, abordando temas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria.
- **Testimonios Inspiradores:** Mujeres que han logrado equilibrar su carrera y su vida familiar compartirán sus historias y consejos prácticos.
- **Recursos:** Se proporcionarán materiales y guías para ayudar a las participantes a implementar cambios en su vida diaria, así como información sobre políticas de conciliación en la empresa.

Estas acciones están orientadas a garantizar que las trabajadoras no solo reciban capacitación y desarrollo profesional, sino también que se sientan respaldadas, valoradas y con las mismas oportunidades de crecimiento que sus colegas masculinos, esto contribuye a la retención del talento femenino dentro del sector minero.

Se diseñarán capacitaciones específicas en herramientas, maquinaria y procesos innovadores de la minería moderna, abarcando temas como automatización de equipos y sostenibilidad. Estas iniciativas están orientadas a fortalecer las competencias de las mujeres que ya forman parte de la empresa.

El propósito es brindarles oportunidades reales para avanzar profesionalmente dentro de la organización y prepararlas para ocupar puestos de liderazgo en el futuro. Las capacitaciones estarán alineadas con las responsabilidades del cargo que desempeñan, asegurando que el contenido sea relevante y aplicable a su área de trabajo. De esta manera, se fomenta su desarrollo profesional mientras contribuyen al éxito de la empresa.

Para alcanzar este propósito, la empresa se integrará al programa implementado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en colaboración con el Ministerio de Minería. Este convenio representa una valiosa oportunidad para impulsar el desarrollo profesional de las mujeres de la empresa, ofreciéndoles capacitación en áreas clave que fortalecerán sus competencias y abrirán nuevas posibilidades de crecimiento dentro del sector.

5.3 ANÁLISIS Y PROPUESTA SOBRE EL OBJ. ESPECÍFICO N° 3

Con el objetivo de promover un entorno laboral que garantice la igualdad de género, respalde la conciliación trabajo-familia y elimine las barreras estructurales y culturales que perpetúan actitudes discriminatorias, se buscará asegurar un espacio seguro, respetuoso y atractivo para todas las personas. Se llevará a cabo una capacitación dirigida principalmente a los colaboradores hombres, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y facilitar la incorporación de mujeres en la minería.

Capacitación

La capacitación incluirá discursos, prácticas de trabajo en equipo y un enfoque en el conocimiento de las leyes que protegen a las mujeres, preparando a los hombres para adaptarse al cambio de manera tranquila y positiva, promoviendo una integración armoniosa de las compañeras. La propuesta de capacitación se realizará en 2 bloques:

Bloque 1: Concienciación sobre Desigualdades de Género

- ✓ Duración: 30-40 minutos

Este bloque está diseñado para proporcionar a los participantes una comprensión clara de los conceptos clave relacionados con las desigualdades de género y fomentar la introspección sobre los prejuicios que puedan tener.

- ✓ Explicación de conceptos clave:

El facilitador presentará términos fundamentales como la desigualdad de género, el techo de cristal y los prejuicios inconscientes. Estos conceptos se explicarán con ejemplos prácticos y casos reales que reflejen las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. Se hará énfasis en cómo estos conceptos impactan tanto en el desarrollo profesional de las mujeres como en el desempeño general de las organizaciones.

- ✓ Dinámicas participativas:

Ejercicio de empatía: El facilitador compartirá historias reales de mujeres que han enfrentado desafíos en su carrera profesional debido a estereotipos de género o falta de oportunidades. Los participantes serán invitados a reflexionar sobre estas historias desde su perspectiva y a debatir en pequeños grupos cómo podrían contribuir a superar estas barreras en su entorno laboral.

- ✓ Autoevaluación de prejuicios:

A través de un cuestionario breve, los participantes identificarán posibles estereotipos o actitudes inconscientes que puedan tener hacia las mujeres en el ámbito laboral. Posteriormente, el facilitador dirigirá una discusión grupal para analizar los resultados y explorar cómo estos prejuicios pueden influir en sus interacciones y decisiones diarias.

Bloque 2: Beneficios de la Inclusión Femenina

- ✓ Duración: 25-30 minutos

Este bloque se centra en resaltar los aspectos positivos y los resultados tangibles que las organizaciones pueden obtener al promover la inclusión femenina.

- ✓ Presentación de estudios y casos de éxito:

El facilitador expondrá investigaciones que demuestran cómo la diversidad de género impacta de manera positiva en áreas como la productividad, la innovación y el clima organizacional. Se incluirán ejemplos concretos de empresas que han implementado políticas inclusivas y los beneficios que han obtenido, como una mayor competitividad y mejor toma de decisiones.

- ✓ Reflexión en grupo:

Los participantes se dividirán en grupos pequeños para discutir cómo los principios y casos presentados podrían aplicarse en sus propios entornos laborales. Cada grupo identificará una estrategia específica que consideren viable para promover la inclusión femenina dentro de su organización. Al final, se compartirá una síntesis de las ideas discutidas en cada grupo, fomentando el intercambio de perspectivas y posibles acciones.

INCORPORACIÓN DE MUJERES EN DISTINTAS ÁREAS

Se seleccionan dos mujeres para integrarse al área de operación interior mina de una planta minera. La selección se realiza tomando en cuenta sus competencias técnicas y habilidades específicas para el puesto, asegurando que estén alineadas con las necesidades y exigencias del área. Además, se comunica a las seleccionadas que este proceso forma parte de una estrategia para promover la inclusión de mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres en el sector minero.

Antes de la incorporación, se organiza un taller participativo con el equipo actual. Este taller aborda:

- ✓ Los beneficios de la diversidad en equipos de trabajo.
- ✓ Historias de éxito de mujeres en roles similares dentro de la industria minera.

- ✓ Reflexiones grupales sobre cómo fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso.

Durante el taller, se realizan dinámicas que promuevan la empatía y la colaboración, preparando al equipo para recibir a las nuevas integrantes con una actitud positiva y de apoyo.

Incorporación:

Las nuevas integrantes son recibidas con una reunión formal de bienvenida, en la que participan tanto el equipo como los líderes del área. En esta reunión, se explican claramente los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo, promoviendo la transparencia.

- ✓ Se destaca la importancia del trabajo en equipo y se refuerza el compromiso de la organización con la equidad de género.
- ✓ Se asigna un mentor o mentora experimentada que las apoye en su proceso de adaptación. Este mentor servirá como guía para resolver dudas técnicas y culturales, además de ofrecer un espacio seguro para expresar inquietudes.

Primeros meses:

Durante los primeros tres meses, se implementa un plan de integración progresiva:

- ✓ Se asignan tareas iniciales que les permitan familiarizarse con los equipos, procesos y dinámicas de trabajo.
- ✓ Gradualmente, se les otorgan mayores responsabilidades, integrándolas completamente en los proyectos principales del área.

- ✓ Se organiza una reunión mensual entre las nuevas integrantes, el mentor y el líder del equipo para evaluar el progreso, resolver desafíos y recoger feedback.

Seguimiento:

Al cabo de tres meses, se realiza una evaluación integral del proceso de integración:

- ✓ Con las nuevas integrantes: Se recogen sus percepciones sobre el ambiente de trabajo, el apoyo recibido y los desafíos encontrados.
- ✓ Con el equipo: Se evalúa el impacto de la incorporación en las dinámicas grupales y se identifican áreas de mejora.
- ✓ Con el liderazgo: Se analiza el progreso general y se establecen ajustes necesarios para futuras incorporaciones.

Como cierre de esta etapa, se organizan sesiones de reconocimiento donde se celebra el aporte de las nuevas integrantes y del equipo en general, reforzando el valor de la diversidad.

PROCESO PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

1. Identificación de situaciones y conductas de riesgo:

Evaluación de factores de riesgo: Se identificarán situaciones y conductas que puedan dar lugar a acoso laboral, acoso sexual, violencia laboral, conductas incívicas o sexistas, tanto internas como externas. Esto se realizará mediante la evaluación de las características organizacionales y los factores de riesgo psicosocial.

Monitoreo continuo se evaluarán aspectos como la definición de roles, sobrecarga de trabajo y estilos de liderazgo para detectar posibles factores de riesgo de acoso.

2. Registro de Solicitudes de Intervención y Denuncias:

Recopilación de incidentes se registrarán todas las solicitudes de intervención para resolver conflictos relacionados con el acoso laboral o sexual, así como las denuncias presentadas tanto dentro de la empresa como ante la Dirección del Trabajo. Se garantizará que todos los registros se manejen de manera confidencial y segura.

3. Diagnóstico y Evaluación de Riesgos:

Análisis de las situaciones reportadas a partir del diagnóstico y las denuncias recibidas, se realizarán evaluaciones de los riesgos psicosociales y de las conductas identificadas como potencialmente problemáticas. Diseño de medidas preventivas con base en la evaluación, se diseñarán e implementarán medidas y actividades para eliminar conductas que puedan generar acoso laboral o sexual en el ambiente de trabajo.

4. Prevención del Acoso Laboral:

Evaluación de riesgos psicosociales en caso de identificar factores de riesgo relacionados con acoso, como la sobrecarga de trabajo o los problemas en la definición de roles, se implementarán medidas correctivas para mitigar estos riesgos. Se abordará las situaciones de violencia ejercida por personas ajenas a la relación laboral, colaborando con los trabajadores de las áreas afectadas.

5. Sensibilización y Capacitación:

Se implementarán campañas informativas que incluyan charlas, webinars, cartillas y otros medios para sensibilizar sobre el sexismo y divulgar las conductas incívicas. Además, se organizarán capacitaciones dirigidas a jefaturas y trabajadores,

enfocadas en identificar conductas de acoso o violencia laboral, prevenirlas y comprender sus efectos en la salud de las personas involucradas.

6. Aclaración de Conductas No Consideradas Acoso o Violencia:

Se aclarará que ciertas conductas, como comentarios legítimos sobre asignaciones de trabajo, evaluaciones del desempeño, implementación de políticas o medidas disciplinarias, no se consideran acoso, violencia o sexismo. Estas prácticas solo serán inapropiadas si se usan con el fin de hostigar o agredir a un individuo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Conclusión sobre el Objetivo General

El diseño de un plan estratégico para aumentar la dotación femenina en las empresas de prestación de servicios a la minería en Copiapó es fundamental para abordar la disparidad de género en este sector. Esta estrategia no solo busca incrementar la representación de mujeres, sino también fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo que permita su desarrollo profesional y personal. La implementación de este plan tiene el potencial de transformar la cultura organizacional, mejorar la competitividad de las empresas y contribuir al desarrollo sostenible de la región.

Conclusión sobre los Objetivos Específicos

- Desarrollo de Programas de Reclutamiento y Selección:

La creación de programas específicos de reclutamiento y selección para aumentar el número de mujeres en roles operativos y técnicos es crucial. Estas iniciativas deben centrarse en eliminar sesgos de género en los procesos de contratación y en promover una imagen positiva de la mujer en la minería, lo que puede atraer a más candidatas y diversificar el talento en la industria.

- Iniciativas de Capacitación y Desarrollo Profesional:

Fortalecer las iniciativas de capacitación y desarrollo profesional es esencial para empoderar a las mujeres en la minería. Proporcionar formación en habilidades técnicas y de liderazgo no solo les permitirá avanzar en sus carreras, sino que también contribuirá a cerrar la brecha de género en roles de responsabilidad y toma de decisiones dentro de las organizaciones.

- Fomento de un Entorno Laboral Inclusivo:

La promoción de un entorno laboral inclusivo y equitativo a través de políticas de igualdad de género y conciliación trabajo-familia es vital. Implementar medidas como horarios flexibles y programas de apoyo facilitará la integración de las mujeres en el sector, garantizando su bienestar y satisfacción laboral, lo que a su vez aumentará la retención y el compromiso.

Conclusión General:

Este estudio reafirma que la incorporación de mujeres en la industria minera no solo contribuye a reducir brechas de género, sino que también genera beneficios tangibles para las organizaciones y la sociedad. La minería inclusiva impulsa un círculo virtuoso donde la diversidad mejora la innovación, la productividad y el clima organizacional. Al priorizar la equidad de género, las empresas no solo cumplen con un mandato ético, sino que también potencian su competitividad en mercados globales cada vez más exigentes en materia de responsabilidad social.

Los resultados de esta investigación revelan que un entorno laboral diverso y equitativo permite enfrentar desafíos sociales y económicos de manera más efectiva. Las políticas inclusivas y los programas de desarrollo profesional no solo impactan positivamente en la vida de las trabajadoras, sino que también fortalecen la cohesión social y la sostenibilidad de las comunidades mineras. En este contexto, la región de Copiapó tiene la oportunidad de posicionarse como un referente en inclusión y desarrollo sostenible dentro de la industria minera.

En definitiva, construir una minería más inclusiva requiere un esfuerzo conjunto entre empresas, instituciones públicas y sociedad civil. Este trabajo evidencia que, con estrategias claras y un compromiso sostenido, es posible transformar barreras estructurales en oportunidades, contribuyendo al bienestar de las personas y al progreso económico y social de la región.

CAPÍTULO VII

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Elia Beatriz Pineda, E. L. (1994). *Metodología de la investigación* .

Fortin. (s.f.). 1999.

Fortin. (1999). *El proceso de la investigación: De la concepción a la realización*.
mexico.

Glaser & Strauss (Strauss & Corbin, 2. (s.f.). 2002.

Pineda, A. y. (1994).

<https://www.elmostrador.cl/braga/2024/03/01/como-la-maternidad-impacta-en-el-desarrollo-profesional-de-las-chilenas/>https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/220729_Boletin_Bienestar_mujeres.pdf?utm_source=chatgpt.com<https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>

<https://chile.un.org/sites/default/files/2022-06/Mujeres-y-Retorno-Laboral-en-Chile-PDF.pdf>

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/183239/Tesis%20-%20Dahuabe%20Osorio%20Antonia.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

[https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20documento%2C%20la%20tasa,%2C6%25%2C%20respectivamente\).](https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20documento%2C%20la%20tasa,%2C6%25%2C%20respectivamente).)

<https://www.mch.cl/negocios-industria/mujeres-mineras/estudio-de-cochilco-aborda-incremento-de-la-participacion-femenina-en-el-sector->

<https://www.sonami.cl/v2/wp-content/uploads/2020/03/link4.pdf>

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40405/S1600926_es.pdf

<https://consejominero.cl/chile-pais-minero/aprende-de-mineria/mujer-en-la-mineria/>

<https://www.chile.gob.cl/ginebra/noticias/avances-del-estado-de-chile-en-la-igualdad-de-genero-8-informe-ante->

[la#:~:text=Uno%20de%20los%20avances%20m%C3%A1s,en%20raz%C3%B3n%20de%20su%20g%C3%A9nero](https://www.chile.gob.cl/ginebra/noticias/avances-del-estado-de-chile-en-la-igualdad-de-genero-8-informe-ante-la#:~:text=Uno%20de%20los%20avances%20m%C3%A1s,en%20raz%C3%B3n%20de%20su%20g%C3%A9nero)

<https://www.mintrab.gob.cl/gobierno-lanza-programa-para-que-2-000-mujeres-puedan-trabajar-en-mineria>

<https://chile.un.org/sites/default/files/2022-06/Mujeres-y-Retorno-Laboral-en-Chile-PDF.pdf>

<https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion->

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/2134-jardines-infantiles-o-salas-cunas-de-junji>

<https://www.elmostrador.cl/braga/2024/03/01/como-la-maternidad-impacta-en-el-desarrollo-profesional-de-las-chilenas/>

Participación de mujeres en la minería llega a un 18% y contratación alcanza récord histórico paritario | FCh

MEMCH (1935-1953) - Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile

<https://www.sonami.cl/v2/wp-content/uploads/2020/03/link4.pdf><https://www.esghoy.cl/tiempo-de-mujeres-en-mineria-no-basta-con-reclutar/>

CAPÍTULO VIII

ANEXOS

ANEXO 1: PERFIL DE CARGO DEL AYUDANTE MINERO.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL	
NOMBRE DEL CARGO (Español / Inglés)	Ayudante de Minero / Helper Miner
GERENCIA	Gerencia de Minería
ÁREA	Operaciones
JEFATURA DIRECTA	Jefe turno/Jefe Nivel/Capataz Minero/Maestro Mayor
DEPENDENCIA JERÁRQUICA	Jefe de Operaciones
DEPENDENCIA TÉCNICA CORPORATIVA	No Aplica
CARGOS QUE SUPERVISA	No Aplica
FAMILIA DE CARGO	Operario
NIVEL DEL CARGO	Operacional

2. PROPOSITO DEL CARGO (Para qué existe el cargo en la organización)	
Asistir las tareas asignadas por su superior, en las operaciones unitarias de minería y en sus respectivos ciclos de trabajo y contratados, según el programa diario y niveles de calidad especificados, de acuerdo a los procedimientos de trabajo y estándares definidos por la compañía y el cliente.	

3. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES Y ACTIVIDADES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar y realizar todas las labores mineras de acuerdo a programa de trabajo diario y novedades del turno anterior. 2. Apoyar al maestro en labores de fortificación y carguío de frente 3. Colocar las bombas de drenaje en las frentes de trabajo 4. Realizar house keeping en posturas (aseos y limpieza) 5. Realizar el regadío de marina 6. Apoyar la acuñadura manual antes, durante y después según requerimientos 7. Apoyar la marcación de pernos de fortificación 8. Apoyar lechado de pernos, colocación de mallas y acondicionamiento de mallas 9. Apoyar la marcación de frente para perforación de disparo 10. Aplicar procedimientos y documentación atingente a la especialidad 11. Apoyar el proceso de carguío de frente 12. Participar de forma activa de los sistemas de productividad de la empresa. 	

4. REPORTABILIDAD TÉCNICA CORPORATIVA	
<ul style="list-style-type: none"> • No Aplica 	

5. RELACIONES INTERNAS – EXTERNAS DE LA COMPAÑÍA	
Internas	<ul style="list-style-type: none"> • Operaciones
Externas	<ul style="list-style-type: none"> • No Aplica

6. REQUISITOS DEL CARGO	
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza media completa
EXPERIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Sin experiencia
IDIOMAS Y NIVELES REQUERIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • No Aplica
MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • No Aplica

CERTIFICACIONES	• Carnet de Manipulador de explosivo vigente emitido por la autoridad fiscalizadora				
CONDICIONES FÍSICAS	• Según lo contemplado en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Título I, Artículo I letra B.				
REQUISITOS TÉCNICOS REQUERIDOS	• No Aplica				
OTROS REQUISITOS	• No Aplica				
7. COMPETENCIAS PROPIAS DEL CARGO					
	Nivel mínimo exigido para el cargo				
Competencias Transversales	Bajo	Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto
Trabajo en Equipo				X	
Seguridad					X
Respeto			X		
Compromiso			X		
Competencias Específicas					
Responsabilidad			X		
Organización			X		
Capacidad de Respetar y Cumplir Normas				X	
8. CONTROL CALIDAD INTERNO					
REVISIÓN	VIGENCIA DESDE	ELABORADO	REVISADO	APROBADO	
REV-0	05-09-2018	Cargo	Cargo	Cargo	
		Jefe Operaciones Producción	Jefe de desarrollo Organizacional	Administrador de contrato	
		Firma	Firma	Firma	
		FIRMADO Y APROBADO. ORIGINAL EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS			
		Fecha 05-09-2018	Fecha 05-09-2018	Fecha 05-09-2018	

Fuente: Información obtenida de recursos humanos de la empresa prestadora de servicios

ANEXO 2: PERFIL DE CARGO DE CAPATAZ DE MINERÍA.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL	
NOMBRE DEL CARGO (Español / Inglés)	Capataz Minería / Mining Foreman
GERENCIA	Minería
ÁREA	Minería
JEFATURA DIRECTA	Jefe Turno
DEPENDENCIA JERÁRQUICA	Jefe Nivel
DEPENDENCIA TÉCNICA CORPORATIVA	No Aplica
CARGOS QUE SUPERVISA	Mineros, Operadores de maquinaria
FAMILIA DE CARGO	Técnicos
NIVEL DEL CARGO	Técnico

2. PROPOSITO DEL CARGO (Para qué existe el cargo en la organización)
Controlar y ejecutar las tareas de minería, resguardando la seguridad, el buen uso de maquinaria, herramientas y materiales por parte de su equipo de trabajo, según el programa diario, y niveles de calidad especificados, con el fin de contribuir a los objetivos planteados y los procedimientos de trabajo definidos por la compañía.

3. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES Y ACTIVIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar Análisis Riesgos Tarea en conjunto con todo el personal involucrado en la labor. 2. Realizar chequeo de gases antes de ingresar a toda labor. 3. Realizar charlas de seguridad. 4. Instruir a los trabajadores a su cargo sobre las técnicas y procedimientos del trabajo a realizar. 5. Asignar los trabajos de su personal a cargo 6. Coordinar actividades con empresas anexas cuando exista interferencia. 7. Ejecuta los trabajos de acuerdo a programa de obra, planos y especificación del proyecto. 8. Responsable de controlar el desarrollo de las tareas de la cuadrilla a su cargo. 9. Responsable de cumplir con los plazos de los trabajos asignados a la cuadrilla a su cargo. 10. Controlar el buen uso de los EPP de su equipo de trabajo. 11. Responsable de cumplir con las medidas de prevención de riesgos e impacto ambiental, relacionadas con la actividad de su cuadrilla. 12. Informar a su jefatura cualquier irregularidad que detecte durante la ejecución de los trabajos. 13. Hacer cumplir los procedimientos de seguridad y medio ambiente. 14. Supervisa el cumplimiento de los procedimientos de trabajo para cada actividad unitaria 15. Controla que el área de trabajo quede limpia y ordenada al finalizar la jornada. 16. Entregar el reporte de las actividades realizadas durante el turno. 17. Participar de forma activa de los sistemas de gestión de productividad de la empresa.

4. REPORTABILIDAD TÉCNICA CORPORATIVA
<ul style="list-style-type: none"> • No Aplica

5. RELACIONES INTERNAS – EXTERNAS DE LA COMPAÑÍA	
Internas	<ul style="list-style-type: none"> • Capataces • Supervisores

Externas	<ul style="list-style-type: none"> No Aplica
----------	---

6. REQUISITOS DEL CARGO	
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Técnico medio, Técnico Construcción
EXPERIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> 4 años de experiencia
IDIOMAS Y NIVELES REQUERIDOS	<ul style="list-style-type: none"> No Aplica
MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> No Aplica
CERTIFICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> No Aplica
CONDICIONES FÍSICAS	<ul style="list-style-type: none"> Según lo contemplado en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Título I, Artículo I letra B.
REQUISITOS TÉCNICOS REQUERIDOS	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento en la interpretación de Planos Experiencia en la preparación, aplicación de concreto y shocrette Conocimiento de los tipos de concretos y shocrette Conocimiento básico en prevención de riesgos, y los impactos de estos en el medio ambiente por el desarrollo de trabajos.
OTROS REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> No Aplica

7. COMPETENCIAS PROPIAS DEL CARGO					
Competencias Transversales	Nivel mínimo exigido para el cargo				
	Bajo	Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto
Trabajo en Equipo			X		
Seguridad				X	
Respeto			X		
Compromiso			X		
Competencias Específicas					
Relaciones Interpersonales			X		
Planificación			X		
Responsabilidad			X		
Resolución de Problemas				X	

8. CONTROL CALIDAD INTERNO				
REVISIÓN	VIGENCIA DESDE	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
REV-0	28-12-2018	Cargo	Cargo	Cargo
		Jefe de desarrollo Organizacional	Jefe de desarrollo Organizacional	Administrador de Contrato
		Firma	Firma	Firma
		FIRMADO Y APROBADO. ORIGINAL EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS		
		Fecha 28-12-2018	Fecha 28-12-2018	Fecha 28-12-2018

Fuente: Información obtenida de recursos humanos de la empresa prestadora de servicios.

ANEXO 3: PERFIL DE JEFE DE TURNO.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL	
NOMBRE DEL CARGO (Español / Inglés)	Jefe de Turno / Shift Boss
GERENCIA	Gerencia Minería
ÁREA	Operaciones
JEFATURA DIRECTA	Jefe de Terreno.
DEPENDENCIA JERÁRQUICA	Jefe de Operaciones
DEPENDENCIA TÉCNICA CORPORATIVA	Jefe de Operaciones
CARGOS QUE SUPERVISA	Jefes Nivel y Supervisores
FAMILIA DE CARGO	Supervisores
NIVEL DEL CARGO	Mando Medio

2. PROPOSITO DEL CARGO (Para qué existe el cargo en la organización)
Supervisar y controlar las cuadrillas de trabajo, estableciendo la planificación, coordinación de las pautas de trabajo, con el fin de contribuir al cumplimiento del programa de avance del proyecto, y procedimientos de trabajo definidos por la compañía y el cliente.

3. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES Y ACTIVIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza análisis de riesgo de tareas. 2. Entregar las directrices al personal bajo su mando respecto del trabajo a desarrollar en el turno de acuerdo con las metas y objetivos definidos por Jefe de Operaciones y/o Jefe de Terreno 3. Supervisa y controla el avance de las obras ejecutadas por su personal y los subcontratistas. 4. Cumplir con los planes de prevención de riesgo, de calidad y ambiental establecidos para la obra. 5. Cumplir con los estándares de calidad establecidos por el cliente y la compañía. 6. Asignar responsabilidades específicas al personal a su cargo y verificar su cumplimiento. 7. Informar las deficiencias operacionales a sus superiores. 8. Realizar la verificación del estado de maquinarias, camiones y equipos. 9. Coordinar las tronaduras con Inspección Técnica de Obras. 10. Autorizar la entrega de explosivos y evacuación del personal frente a tronaduras. 11. Coordinar y autorizar los movimientos especiales de vehículos y/o personas al interior de la mina. 12. Realizar los controles de ventilación y gases. 13. Investigar los accidentes del trabajo y velar por el cumplimiento estricto de los procedimientos de seguridad. 14. Exigir al personal a su cargo el cumplimiento de todas las normas de seguridad establecidas, controlando el perfecto uso de implementos de seguridad. 15. Asegurar y promover el cuidado, mantención y buena operación de los equipos, recursos materiales, e instalaciones de la obra. 16. Elaborar y revisar procedimientos y documentación atinente a la especialidad. 17. Obtener en forma eficiente las metas del proyecto, empleando la mano de obra y recursos necesarios. 18. Solicitar las recepciones de Obras al mandante o a quien lo represente. 19. Informar al Jefe de Turno entrante acerca de avance de turno saliente, informar prioridades según órdenes del Jefe de Terreno y/o Jefe de Operaciones e informar acerca del estado de los recursos y novedades de la obra.

4. REPORTABILIDAD TÉCNICA CORPORATIVA	
	<ul style="list-style-type: none"> Operaciones

5. RELACIONES INTERNAS – EXTERNAS DE LA COMPAÑÍA	
Internas	<ul style="list-style-type: none"> Minería
Externas	<ul style="list-style-type: none"> No Aplica

6. REQUISITOS DEL CARGO	
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Ingeniero Ejecución en minas; Ingeniero Civil en Minas
EXPERIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> 5 años de experiencia en el cargo
IDIOMAS Y NIVELES REQUERIDOS	<ul style="list-style-type: none"> Ingles básico
MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> Office, nivel básico
CERTIFICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> Carnet de Manipulador de Explosivos ó Programador Calculista.
CONDICIONES FÍSICAS	<ul style="list-style-type: none"> Según lo contemplado en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Título I, Artículo I letra B.
REQUISITOS TÉCNICOS REQUERIDOS	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de todas las operaciones unitarias del proceso. Conocimiento en cálculo y diagrama de disparo. Mecanismos de servicios para las operaciones unitarias (drenajes y ventilación) Conocimientos del uso de maquinarias y equipos. Programador de Explosivos Uso u optimización de sistemas de carguío y transporte. (equipos y rutas de marina) Conocimiento de Herramientas de Gestión de Proyectos.
OTROS REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> Deseable licencia de conducir Clase B.

7. COMPETENCIAS PROPIAS DEL CARGO					
Competencias Transversales	Nivel mínimo exigido para el cargo				
	Bajo	Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto
Trabajo en Equipo				X	
Seguridad					X
Respeto			X		
Compromiso				X	
Competencias Específicas					
Planificación				X	
Responsabilidad			X		
Trabajo Bajo Presión				X	
Liderazgo				X	

Fuente: Información obtenida de recursos humanos de la empresa prestadora de servicios.

ANEXO 3: PERFIL DE JEFE DE TERRENO.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL	
NOMBRE DEL CARGO (Español / Inglés)	Jefe de Terreno / Site Chief.
GERENCIA	Gerencia Minería
ÁREA	Operaciones
JEFATURA DIRECTA	Jefe de Operaciones
DEPENDENCIA JERÁRQUICA	Administrador de Contrato
DEPENDENCIA TÉCNICA CORPORATIVA	Jefe de Operaciones
CARGOS QUE SUPERVISA	Jefe de Turno
FAMILIA DE CARGO	Supervisores
NIVEL DEL CARGO	Mando Medio

2. PROPOSITO DEL CARGO (Para qué existe el cargo en la organización)
Dirigir y supervisar las operaciones según el programa diario y niveles de calidad especificados, contribuyendo a que los trabajos sean realizados de acuerdo a los procedimientos y plazos de trabajo definidos por la compañía y el cliente.

3. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES Y ACTIVIDADES
<ol style="list-style-type: none"> Asistir al Administrador del Contrato en las actividades específicas de la obra. Preparar procedimientos y metodologías de trabajo. Supervisar y controlar el cumplimiento de los procedimientos de salud, seguridad y medio ambiente. Cumplir con los estándares de calidad establecidos por el cliente y la compañía. Dirigir y realizar los trabajos y su desarrollo de acuerdo con el programa de obra, planos y especificaciones del proyecto. Realizar cubriciones y compra de materiales. Controlar y verificar la congruencia de planos con las especificaciones técnicas, junto con costos de obra versus costos en el contrato. Controlar la buena ejecución de obra utilizando los materiales pedidos por proyecto. Controlar y supervisar el terreno y avance de la obra con el fin de evitar desviaciones de obra o económicas. Controla la confección del AST

4. REPORTABILIDAD TÉCNICA CORPORATIVA
<ul style="list-style-type: none"> Operaciones

5. RELACIONES INTERNAS – EXTERNAS DE LA COMPAÑÍA	
Internas	<ul style="list-style-type: none"> Minería
Externas	<ul style="list-style-type: none"> No Aplica

6. REQUISITOS DEL CARGO	
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Ingeniero Civil Minas, Ingeniero Ejecución en Minas.
EXPERIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> 10 años en el cargo.
IDIOMAS Y NIVELES REQUERIDOS	<ul style="list-style-type: none"> Inglés nivel intermedio
MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> MS Office nivel intermedio. Autocad nivel avanzado. Project nivel avanzado.

CERTIFICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> Licencia Clase B.
CONDICIONES FÍSICAS	<ul style="list-style-type: none"> Según lo contemplado en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Título I, Artículo I letra B.
REQUISITOS TÉCNICOS REQUERIDOS	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de seguridad y planificación. Conocimiento de Calidad y Medio Ambiente.
OTROS REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> Deseable licencia de conducir Clase B.

7. COMPETENCIAS PROPIAS DEL CARGO					
Competencias Transversales	Nivel mínimo exigido para el cargo				
	Bajo	Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto
Trabajo en Equipo				X	
Seguridad					X
Respeto			X		
Compromiso				X	
Competencias Específicas					
Planificación				X	
Responsabilidad			X		
Trabajo Bajo Presión				X	
Liderazgo				X	

8. CONTROL CALIDAD INTERNO				
REVISIÓN	VIGENCIA DESDE	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
REV-0	28-12-2018	Cargo	Cargo	Cargo
		Administrador de Contrato	Jefe Desarrollo Organizacional	Director Técnico Minería
		Firma	Firma	Firma
		FIRMADO Y APROBADO. ORIGINAL EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS		
		Fecha 28-12-2018	Fecha 28-12-2018	Fecha 28-12-2018

Fuente: Información obtenida de recursos humanos de la empresa prestadora de servicios.

ANEXO 5: ENTREVISTA DE SELECCIÓN PARA PERSONAL NUEVO

ANTECEDENTES DEL POSTULANTE		
NOMBRE DEL CONTRATO, OBRA O PROYECTO	CORREO ELECTRONICO	FECHA ENTREVISTA
RUT		
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
CARGO AL QUE POSTULA	ESCOLARIDAD	EDAD
NUMERO DE CONTACTO	CIUDAD / REGIÓN (donde reside)	CARGO
ANTECEDENTES GENERALES		
Indique su título o nivel educacional (dónde realizó sus estudios y en qué año se tituló).		
Comente su experiencia en el cargo ¿por qué se retiró? (Indagar experiencia previa en el cargo)		
Indique sus principales logros		
¿Cuáles son sus objetivos a corto, mediano y largo plazo?		
¿Qué le motiva de este trabajo? ¿Por qué le gustaría trabajar en este cargo?		
Indique su disponibilidad para comenzar		
¿Maneja algún idioma? ¿a qué nivel?		
Ha trabajado anteriormente en : en que proyecto y por cuanto tiempo?		
Indique sus pretensiones de renta líquida		

CHEQUEO DE REQUISITOS TECNICOS	
(Se debe evaluar las competencias técnicas necesarias para desempeñar el cargo, revisar descriptor de cargo)	
COMPETENCIA TECNICA 1	(Indagar competencia asociada al perfil del cargo a evaluar)
COMPETENCIA TECNICA 2	(Indagar competencia asociada al perfil del cargo a evaluar)
CURSO DE TRABAJO EN ALTURA	
COMPETENCIA TECNICA 3	(Indagar competencia asociada al perfil del cargo a evaluar)
COMPETENCIA TECNICA 4	(Indagar competencia asociada al perfil del cargo a evaluar)
PARA EL ENTREVISTADOR	
FUNDAMENTOS O RAZONES PRINCIPALES DE SU DECISION:	
<input type="checkbox"/> APROBADO <input type="checkbox"/> RECHAZADO	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 15px; margin-bottom: 5px;">FIRMA ENTREVISTADOR</div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 15px; margin-bottom: 5px;">NOMBRE :</div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 15px;">CARGO:</div>

Fuente: Documento de la empresa de prestadora de servicios a la minería

ANEXO 4: RESUMEN DEL TOTAL DE MUJERES POR CARGO

TODOS LOS CARGOS CON PARTICIPACIÓN FEMENINO DE LA EMPRESA 2024		
CARGOS	MUJERES	HOMBRE
ADMINISTRATIVO RECURSOS HUMANOS	2	1
AUXILIAR DE OFICINA	6	4
JEFE DE PREVENCION OPERACIONAL	1	1
ASISTENTE DE OFICINA TECNICA	2	5
ELECTRICO DE PRIMERA	1	13
MECANICO DE PRIMERA	2	61
CAPATAZ DE MINERIA	2	40
INGENIERO DE PRODUCTIVIDAD	2	2
JEFE DE INGENIERIA	1	0
AYUDANTE DE MINERO	4	45
SUPERVISOR MECANICO OBRA	1	15
ASISTENTE DE PREVENCION DE RIESGOS	1	1
CHOFER SERVICIOS	1	8
JEFE PLANIFICACION MAQUINARIA OBRA	1	0
ENCARGADA DE COSTOS	1	0
JEFE DE TURNO	1	11
OPERADOR DE GRUA Y/O PLATAFORMA	1	78
INGENIERO DE GESTION	1	0
ENCARGADA DE SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE	1	0
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	0
CAPATAZ ELECTRICO	1	2
OPERADOR DE GRUA ACUÑADOR	1	10
TOTAL	35	297

Fuente: Elaboración propia con información de una empresa prestadora de servicios a la minería.