

MUJERES EN FAENAS: CÓMO CONCILIAR LABORES DE CUIDADO EN UN RUBRO QUE EXIGE TURNOS NITO



Aunque Chile presenta avances en el aumento de la participación femenina en minería, la conciliación entre faenas remotas y labores de cuidado sigue siendo un desafío estructural que incide en la permanencia y proyección de carrera de las mujeres en esta industria. POR VALENTINA CÉSPEDES

En la minería, los turnos no solo marcan la jornada laboral: marcan la vida cotidiana. Detrás de cada turno de 7x7 o 14x14 hay trayectos largos, familias que esperan y rutinas que se reorganizan. Durante años, ese modelo dificultó la incorporación de mujeres. Hoy, aunque la participación ha crecido, el desafío persiste y apunta a cómo compatibilizar responsabilidades de cuidado y/o maternidad con un sistema que exige permanencias prolongadas en las faenas.

La presidenta de Women in Mining (WIM) Chile, Laura Alvarado, señala que la compatibilidad entre trabajo en faena y cuidado sigue siendo un desafío para el rubro minero. Explica que la minería fue diseñada bajo un modelo productivo que no incorporó la conciliación ni la diversidad como ejes para potenciar la inclusión de talento y la productividad. Sin embargo, observa que la industria está fortaleciendo su diseño con políticas de conciliación, sistemas de trabajos híbridos y uso

de tecnología.

La gerenta general de la Sociedad Nacional de Minería (Sonami), Carolina Vásquez, coincide en que el diseño responde a exigencias productivas y de seguridad, aunque debe contribuir al desarrollo sostenible fortaleciendo capital humano y social. Según cifras del gremio, la participación femenina en mediana y gran minería alcanza 18,3%, con operaciones que bordean 40%. Para Vásquez, el avance es relevante, pero insuficiente si no se asegura permanencia, carrera y acceso al liderazgo. "La inclusión no es únicamente una agenda de equidad. Es una definición estratégica para el sector", afirma.

Alvarado agrega que el problema no es la adaptación individual a turnos extensos o faenas remotas, sino el rediseño organizacional para retener talento. Desde WIM Chile identifican el principal punto de fuga entre los cinco y ocho años de trayectoria, cuando las profesionales proyectan posiciones estratégicas. En esa etapa, la alta presencialidad

"Como madre, trabajar en faena significa llevar el corazón en dos casas: la operación y la familia que espera", dice la fundadora de Comunidad Inclusiva, Carolina García.

y movilidad restan competitividad frente a industrias más flexibles, lo que implica perder capital humano calificado con experiencia operativa y visión estratégica.

Esto se refleja en el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería, elaborado por la Alianza CCM-Elewa, que muestra que cuatro de cada diez nuevas contrataciones fueron mujeres. Sin embargo, al medir por primera vez la rotación se evidenció una brecha: la tasa femenina fue 13,6%, frente a 9,2% en hombres. La diferencia se amplía en contratos a plazo fijo (45,5% mujeres vs. 33,9% hombres) y en antigüedad menor a un año (24,9% vs. 12,4% en el segmento masculino).

"Los datos revelan que la mayor rotación femenina se concentra en segmentos caracterizados por condiciones de empleo más transitorias y de menor trayectoria en la empresa, lo que plantea un desafío relevante para la retención de talento femenino en la minería", explica la gerenta del Consejo de Competencias Mineras, Natalia Morales.

Desafíos en la maternidad

"Como madre, trabajar en faena significa llevar el corazón en dos casas: la operación y la familia que espera", dice la fundadora de Comunidad Inclusiva, Carolina García. Cita el caso de BHP, que ajusta turnos de 7x7 a 4x10 durante la

lactancia (hasta dos años), dispone de salas de extracción y evalúa flexibilidad o teletrabajo según rol. Para García, son avances relevantes para aliviar la carga y retener el talento femenino, aunque insuficientes si no se amplían turnos de relevo y esquemas adaptativos.

El director de recursos humanos en Finning Sudamérica, Patricio Maraboli, señala que conciliar en contextos geográficos complejos exige medidas concretas: adecuación de turnos y descansos; adaptación de funciones para embarazadas o personas con responsabilidades de cuidado, privilegiando labores diurnas o de menor exigencia física; traslado de ciertos roles a centros urbanos para reducir permanencia en faena; y refuerzo de estándares de convivencia y protocolos preventivos.

Para Vásquez, continuidad operacional y previsibilidad no son incompatibles. El foco, sostiene, debe estar en planificación rigurosa de calendarios, sistemas de reemplazo y protocolos para contingencias familiares. También plantea fortalecer servicios en zonas mineras mediante coordinación público-privada y revisar marcos regulatorios pensados para empleos urbanos.

El reto ahora, afirma la ejecutiva, es consolidar un cambio cultural y organizacional que permita no solo ingresar, sino permanecer y liderar.