

## Mercado laboral

## Inclusión e igualdad de género

La incorporación de las mujeres al mundo laboral sigue siendo un desafío. Acá, cuatro dirigentas gremiales nos cuenta que es lo que aún falta por hacer.

Por: Jorge Aliaga Sandoval

Existen áreas laborales que en su mayoría están conformadas por hombres, como, por ejemplo, tecnología. Uno de los gremios que está desarrollando un importante trabajo es la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información (ACTI). Actualmente lideran diez mesas de trabajo, entre ellas la Mesa Mujeres & Tecnología. Cada mesa está conformada por mujeres que están en las directivas de empresas socias de ACTI.

Según estadísticas proporcionadas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en el cual a partir de los datos de la PSU 2018 -2019 solo una de cada 5 matrículas en el ámbito de la tecnología, corresponde a mujeres; y para el 2019 solo el 5% de las mujeres se encontraba trabajando en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), nos enfrentamos a un escenario que le pone a nuestro país como urgencia, tomar acciones en función de la disminución de esta brecha y potenciar la formación de capital humano femenino en nuestro país. Para lograr lo anterior, según ACTI, se debe trabajar en tres ejes de acción en paralelo:

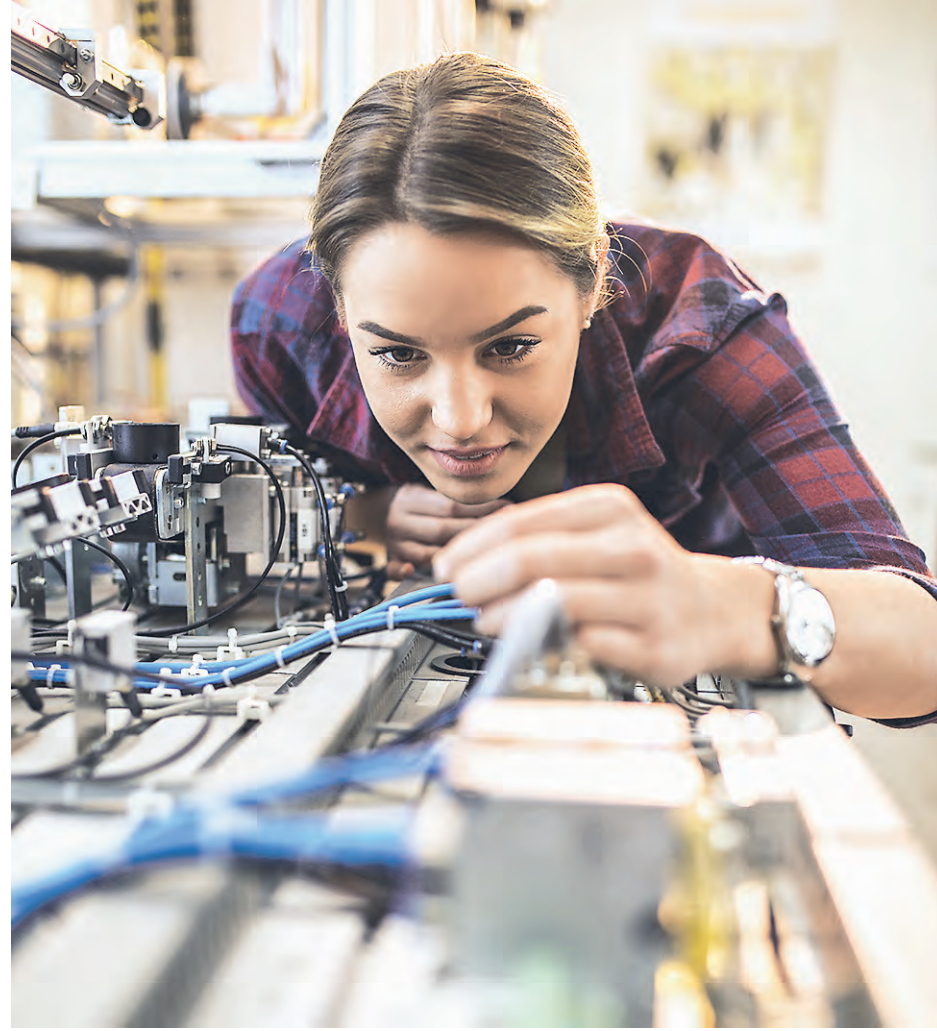
El primero está relacionado con la generación de incentivos para que las empresas atraigan mayor talento femenino, poniendo foco en acciones positivas tales como la corresponsabilidad y la participación de mujeres en cargos de liderazgo de las organizaciones.

En segundo lugar, pensar en la reconversión laboral femenina como una oportunidad de incrementar de forma importante el número de mujeres incorporadas en la industria de las tecnologías.

En tercer lugar, poner un foco esencial en la educación con perspectiva de género; la que derribe los sesgos y estereotipos en torno a las carreras TI y que con ello se potencie la cantidad de mujeres que estudien carreras relacionadas con estas temáticas.

Conozca la visión de cuatro dirigentas que lideran asociaciones gremiales de áreas estratégicas para nuestro país.

**1.039**  
mujeres se matricularon en 2020 en Ingeniería en Computación e Informática.



## MINERÍA

Verónica Fincheira, gerente del Consejo Competencias Mineras (CCM):

El porcentaje de participación femenina —tanto en empresas mineras como proveedoras—, ha aumentado, alcanzando hoy un 8,9%. El crecimiento ha sido exponencial y demuestra que, si bien el avance ha sido paso a paso, la intención de aumentar la participación femenina es real. Las empresas mineras tienen un compromiso formal en esta materia. Según el Estudio de Fuerza Laboral para la Minería 2019-2028, realizado por el CCM, la contratación de mujeres en las empresas mineras subió de 9,1% a 17,3% entre el 2012 y 2019. Esto es una clara señal de intencionar la incorporación en el sector, incluso pasando por períodos de baja contratación, como en la actualidad.

Efectivamente, existen muchas oportunidades de empleo, donde hay muchos puestos que cubrir. El sector se ha propuesto deliberadamente, como desafío, generar estrategias de atracción, en posiciones de la cadena de valor principal, sobre todo en perfiles de mayor demanda, como mantenedoras, donde precisamente

el nivel de participación femenina es muy baja (1,4%).

A través de la implementación de diversas acciones para aportar a las políticas de igualdad y a la eliminación de prácticas discriminatorias, muchas empresas mineras están implementando iniciativas para aumentar la participación y permanencia de las mujeres en la minería, algunas de ellas, por ejemplo, tienen relación con aumentar la representación de mujeres en cargos de toma de decisión y otras en fomentar la empleabilidad local de mujeres, como una buena estrategia de vinculación. El desafío, está en levantar la información referente a la situación laboral en cuanto a la mujer en la industria y por sobre todo darla a conocer, de manera de permitir que todas aquellas mujeres que planean un camino en esta área identifiquen que puedan ser parte de ella.

**1.268**  
mujeres se matricularon en 2020 en Ingeniería Civil en Minas.



## CONSTRUCCIÓN

Paula Urenda, gerente general de la Cámara Chilena de la Construcción:

La formación del capital humano es un ámbito en el que como gremio estamos trabajando formalmente desde el año pasado, a través de la conformación del Consejo de Formación de Capital Humano de la CChC, que entre sus principales ejes estratégicos contempla el atraer a más personas para que se desempeñen en el rubro de la construcción, donde un grupo clave lo constituyen las mujeres.

Este es un desafío para el cual nos hemos propuesto que las mujeres perciban a la construcción como una industria atractiva para trabajar, desarrollarse y que promueve tanto la igualdad de género como un conjunto de valores que contribuye a que realicen un creciente aporte para que la industria sea cada vez más eficiente, moderna y sostenible.

Sabemos que para seguir avanzando es importante contar con un diagnóstico más acabado de la situación femenina en esta área, por lo que actualmente la CChC, en conjunto con el Otic CChC, está realizando un estudio con el Centro de Ingeniería Organizacional (CIO), de la Universidad de Chile, para caracterizar el perfil de la mujer que trabaja en la construcción, identificando la ruta formativa y laboral que desarrollan una vez que se desempeñan en el sector; como también los motivos que impiden y/o dificultan su desarrollo dentro del rubro. Todo con el objetivo de impulsar su participación, permitiendo su desarrollo activo y efectivo.

**596**  
mujeres se matricularon en 2020 en la carrera de Construcción Civil.



## LOGÍSTICA

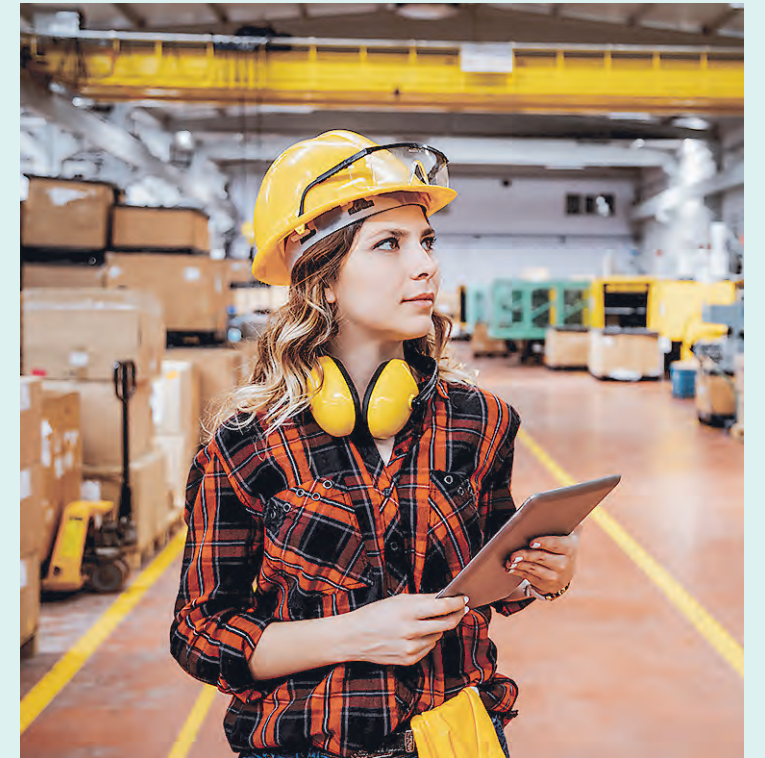
Daniella de Luca, directora de la Asociación de Profesionales en Logística (APLOG A.G.):

En lo laboral, en estos últimos 20 años, las mujeres se han ido incorporando al ámbito logístico en Latinoamérica y Chile. Hoy, no sorprende ver mujeres oficiales de marina mercante, oficiales en buques de guerra, mujeres trabajando, sin diferenciación, en operaciones portuarias, como el manejo de grúas. Podemos encontrar mujeres en funciones de transporte y, por supuesto, en operaciones en almacén, gestión en frigoríficos y, en fin, a lo largo de toda la cadena logística. Este cambio, comienza con la incorporación paulatina, pero aún hay una gran brecha que cruzar. Por ejemplo, en el sector portuario, la mujer representa tan solo el 10% de la fuerza laboral.

Lo que hoy nos preocupa es visibilizar el rol de las mujeres. Es fundamental trazar el número de mujeres que participan en las operaciones logísticas, poder visualizarlas en cargos directivos, demostrar el increíble cúmulo de mujeres emprendedoras que existen en esta área, que gestionan cargas internacionales y asesoran operaciones logísticas a nivel nacional. Falta ver más mujeres en cargos directivos relacionados con logística, administración portuaria o medios de transporte, así también, tenemos una tarea pendiente en el área de la bibliografía, desarrollo de papers y libros con autoras mujeres en este sector y, por sobre todo, tenemos una tremenda brecha en indicar que somos iguales aún cuando en este sector se relacione a temas de fuerza y hombría.

El desafío está en levantar la información referente a la situación laboral de la mujer en esta industria y darla a conocer, ello para que todas aquellas mujeres que planean un camino en esta área, se identifiquen y puedan ser parte de ella.

**123**  
mujeres se matricularon en Ingeniería en Logística en 2020, según Mifuturo.cl



## ENERGÍAS

Fernanda Varela, directora de Comunicaciones de ACERA (Asociación Chilena de Energías Renovables y Almacenamiento):

En primer lugar, es un cambio cultural. Minería, energía y construcción, solo por mencionar algunas industrias, son por esencia masculinizadas. Desde pequeños se han designado labores, aptitudes y responsabilidades diferenciadas entre hombres y mujeres y eso resulta en que históricamente las carreras como ingenierías sean principalmente para hombres y a las mujeres se les impulsa a desarrollar ámbitos más sociales y de "habilidades blandas", pero hemos visto cómo esa cultura ha ido cambiando. Las empresas han tomado conciencia sobre este aspecto y han abierto nuevos espacios para impulsar la equidad de género en sus organizaciones, como también mayor diversidad en general, trabajando de forma más activa y cercana también con la educación para potenciar la participación de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), por ejemplo.

En particular, el sector energía cuenta con dos espacios de trabajo activos público-privados, liderados por el Ministerio de Energía. El primero es la Mesa +Capital Humano, en la cual se busca identificar y potenciar los perfiles relacionados con las nuevas tecnologías renovables y los nuevos requerimientos que estas implican para impulsar nuevas capacidades y talentos locales. De la mano con ella, existe la mesa Energía +Mujer, en la cual participan actualmente alrededor de 60 organizaciones, entre empresas de energía, asociaciones gremiales y organizaciones de Gobierno, que tiene como objetivo impulsar y ampliar la participación de las mujeres en la industria energética. ACERA forma parte de ambas iniciativas de forma activa.

**142**  
mujeres se matricularon en 2020 en Ingeniería en Electricidad.

