

probablemente ellas presentan mayores niveles de frustración al desempeñar sus actividades, pues se trata de una industria predominantemente masculina con escasez de políticas incluyentes. No obstante, cabe destacar que nueve de cada diez (88%) afirman haber notado un incremento de presencia femenina en la fuerza laboral de su organización, pese a los retos vigentes. Esto denota los esfuerzos que las compañías están realizando en su misión por atraer talento femenino. Asimismo, es importante mencionar que el talento femenino mantiene una postura positiva respecto a los esquemas híbridos o remotos de trabajo (85%) cuando la naturaleza de las actividades que desempeñan lo permite, ya que considera que estos promueven la igualdad de oportunidades en el sector, porque la distancia y los tiempos de traslado ya no son factores determinantes para su contratación, y, además, representan una reducción importante de gastos, volviendo más atractiva a la industria y motivando a más mujeres para incorporarse a ella.

Motivaciones para el éxito

El talento femenino considera crucial

el mantenerse actualizado y desarrollar competencias (55%), así como lograr un balance de vida (49%) y generar un cambio en la cultura de la sociedad sobre el rol de la mujer en los negocios y el sector (41%).

“Hoy en día atravesamos una evolución cultural en la que no podemos darnos el lujo de perpetuar patrones o viejas tradiciones que no suman al negocio desde un enfoque de igualdad laboral y no discriminación. Es nuestra obligación y nuestro privilegio ser embajadoras y embajadores del cambio que el sector requiere. Creemos en la igualdad de trato y oportunidades laborales, sin importar sexo, género, religión, raza o cualquier otra condición”, afirma María Luisa Aguilera, integrante de la Comisión de Inclusión y Diversidad de la Cámara Minera de México (Camimex).

Fortalezas y desafíos

Ante la incertidumbre actual, las mujeres reconocen que los retos les han permitido incrementar su resiliencia e impulsar su desarrollo gracias a la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos (52%), así como contraer mayores responsabilidades (44%). En este sentido, destacan también los

retos de encontrar el balance entre vida personal y profesional (51%), y la falta de una cultura laboral inclusiva e igualitaria en cuanto a oportunidades (47%), lo que también podría confirmar que el primer reto se debe a la falta de políticas y lineamientos con perspectiva de género. Adicionalmente, destaca la importancia de contar con el apoyo masculino, sin importar la jerarquía (34%).

“Contar con el compromiso de los cuerpos directivos en iniciativas como programas de mentoría que ayuden a reforzar la confianza personal y el networking es fundamental para incrementar la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en el sector minero”, comenta Olivia Segura, Socia de Asesoría en Capital Humano y Gestión del Talento de KPMG en México.

Estándares para la equidad

42% de las mujeres reconocen que en su empresa sí existen estándares que velen por la equidad salarial, pero también que estos presentan áreas de mejora; 35% menciona que existen y se respetan, mientras que 10% afirma que aún es necesario avanzar para igualarse con otros sectores.

“A pesar de los desafíos culturales, sociales y económicos que han limitado la participación de las mujeres en diversos sectores del mercado laboral, en la industria minera ha habido avances significativos. El talento femenino está rompiendo estereotipos y demostrando que puede desempeñar cualquier trabajo en igualdad de condiciones en diversos puestos, tanto operativos como de supervisión, gerenciales o directivos”, señala Karen Flores, Directora General de la Cámara Minera de México (Camimex).

Nuevos esquemas de trabajo

A pesar de que hay actividades en el sector que por su naturaleza no pueden desempeñarse a distancia,



existen posiciones en las que los esquemas híbridos sí son una opción, pues permiten el aprovechamiento de oportunidades laborales sin tener que vivir cerca del centro de trabajo. Por otra parte, el trabajo híbrido facilita ejercer la maternidad o paternidad y participar en actividades sin tener que elegir entre la carrera y la familia (83%). “Efectivamente, existen actividades en el sector minero que por su naturaleza no podrían realizarse a distancia o en una modalidad de trabajo híbrida; sin embargo, la flexibilidad no debería descartarse del todo. Nuestro estudio destaca la oportunidad de implementar estos nuevos esquemas en posiciones administrativas y evolucionar hacia una gestión por resultados que permita a más mujeres conciliar la vida familiar y profesional, y, por ende, incorporarse y permanecer en la industria”, comenta Olivia Segura.

Finalmente, es vital resaltar que las organizaciones se enfrentan al riesgo de convertirse en empleadores poco atractivos, dañar su reputación ante una sociedad que cada día exige con mayor fuerza que se otorguen condiciones laborales equitativas e incumplir frente a los requerimientos de inversionistas en materia de inclusión, si no se ocupan de gestionar sus políticas de género.

