

# Crece la presencia de mujeres en la industria minera, pero aún hay retos por afrontar

Por José Alberto Molina

Miércoles 24 de Mayo de 2023

En México hay 66,000 mujeres en la industria minera, pero sólo el 3% está a puestos directivos o son integrantes del consejo. La minería ha sido durante muchos años una industria en la que predomina la presencia de hombres; sin embargo, hoy vivimos una evolución cultural encaminada a la inclusión del talento femenino y el sector no es la excepción, pues actualmente en México hay 66,000 mujeres en la industria minera, representando el 16.3% del total de la plantilla laboral.

Hoy la minería tiene un interés real por incluir a las mujeres a su fuerza de trabajo y en este sentido, KPMG lanzó su estudio “Mujeres de la industria minera en México 2023”, el cual recopila la visión de las mujeres que ya son parte del sector, con la intención de brindar un panorama más claro de cuales son condiciones de las mujeres en esta industria y un panorama claro de lo que se tiene que trabajar para impulsarlas en el sector operativo y directivo. Este análisis especifica la participación que tiene el talento femenino en la minería y queda claro que a nivel directivo aún hay muchos esfuerzos por hacer, ya que sólo un 3% está a nivel presidencia, dirección o subdirección, hay otro 3% como integrantes del consejo o de algún comité, 7% en gerencia y el 87% restante se reparte en la parte operativa entre corporativo y directamente en las minas.

Las mujeres en la industria tienen una percepción positiva de los avances que se han tenido, así lo mencionó Olivia Segura, miembro del comité de inclusión y diversidad de KPMG en México. “Se percibe un avance de quienes están dentro del sector, en los últimos tres años el 88% considera que el talento femenino ha aumentado; sin embargo, casi el 50% dice que aun se necesita una cultura laboral que reconozca el valor de lo que puede aportar una mujer y que se rompan los sesgos que existen específicamente en la promoción a puestos con mayores responsabilidades”.

### Condiciones laborales, el mayor reto

A comparación de otras industrias, la minería tiene peculiaridades muy específicas en sus condiciones laborales a nivel operativo, principalmente por la ubicación geográfica, lo que obliga a recorrer una mayor distancia a quienes laboran en ella y al ser una labor esencial y 100% presencial, limita mucho la implementación de medidas con perspectivas de género, así lo señaló Olivia. “Es un talón de Aquiles para la industria, por las distancias que implica trasladarse de la mina a sus casas, por ejemplo: si están en un periodo de lactancia, esto les impide ir a atender a sus hijos, a nivel operativo es un verdadero reto aplicar políticas con perspectiva de género, teniendo en cuenta la naturaleza misma de las actividades en cuanto a la necesidad de estar de forma presencial”, precisó Segura.

La experta destacó que, aunque las políticas sean muy básicas, sí es necesario que se cuiden los detalles en la infraestructura y en las necesidades básicas de las mujeres que acuden a la mina, enfocado directamente a que estén cómodas y se pueda retener su talento. “Se tiene que hacer un diagnóstico de las necesidades básicas de las mujeres que acuden a laborar, como los vestidores. Y

al revisar estos detalles hay la posibilidad de atraer y retener a las mujeres que quieren trabajar, al final no servirá de nada reclutar talento femenino si en su primer contacto con la mina ven condiciones adversas para ellas, su paso será fugaz por la industria”.

Incluso los uniformes tienen que ser diferentes, ya que al ingresar a una mina para la extracción de minerales o para estudiar donde continuará, son lugares que no tienen baño y los overoles funcionan de forma diferente para mujeres y hombres, por lo que implementar el diseño con perspectiva de género ayudará al talento femenino en su día a día a ser más eficientes y productivas.

Equilibrio entre vida personal y laboral

El estudio indica que el 85% del talento femenino en la industria minera reconoce que el trabajo híbrido permite aprovechar oportunidades laborales sin tener que vivir cerca del centro de trabajo, mientras que el 83% cree que este modelo da la posibilidad de ejercer la maternidad o paternidad y participar en las actividades sin tener que elegir entre su vida profesional y personal, el cual es representado como uno de los obstáculos para el crecimiento y permanencia del talento femenino.

“El punto de quiebre para el talento femenino en esta industria en particular, es precisamente cuando se convierten en madres, hay un temor particular en revelar que están embarazadas, a comunicarle a sus jefes que en cierto momento tendrán que moverse de área o se irán de incapacidad, que esto les quite la oportunidad de seguir creciendo, es algo que debe de erradicarse del sector”, finalizó Segura. presentado como uno de los obstáculos para el crecimiento y permanencia del talento femenino.

Fuente: <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Crece-la-presencia-de-mujeres-en-la-industria-minera-pero-aun-hay-retos-por-afrontar-20230524-0011.html>