

- **Capítulo:** general
- **Categoría:** 2.9 (sustentabilidad de diversidad, inclusión y género)
- **Título del programa:** Comunicación de la política de equidad de género de Metso Outotec
- **Nombre de la compañía:** Metso Outotec
- **Departamentos:** Marketing y Comunicaciones Sudamérica Metso Sudamérica / Comunicaciones Internas Metso Outotec Chile
- **Personas responsables del plan de comunicación:**
 - Macarena Vallejo: Directora de Comunicaciones Metso Outotec Sudamérica
 - María Eugenia Díaz: Jefa de Comunicaciones internas y Responsabilidad social corporativa Metso Outotec Chile
 - Juan Pablo Aguilar: Subgerente Comunicaciones y Marketing Metso Outotec Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay

Introducción

Según las estadísticas de la Organización Mundial del Trabajo, a 2021, el [39%](#) de la fuerza laboral del mundo era femenina. En nuestro país, la participación es de [48,3%](#) a enero de este año, según lo ha estimado el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). En el caso de los hombres chilenos, su participación en el mercado laboral local es de 69,6%, lo que significa una brecha de más de 20 puntos porcentuales en comparación a las mujeres.

En Chile, la participación de la mujer en algunas actividades económicas es aún más crítica. En el área de la minería, la última versión del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030, del Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva, indica que la presencia de mujeres en el mercado laboral minero es de solo 11,8%.

Uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, tiene como fin lograr [la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas](#), considerando esta equidad como un derecho humano fundamental y “uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

Metso Outotec es una empresa líder en tecnologías sostenibles, soluciones integrales y de servicios para el procesamiento de minerales y refinado de metales a nivel mundial, siendo un socio estratégico de la minería para un cambio positivo, no solo en productividad, sino también en sostenibilidad. Basada en sus valores corporativos y orientaciones estratégicas, alineados con la Agenda 2030 de UN y su objetivo de equidad entre hombres y mujeres, la compañía desarrolló una estrategia de inclusión, que tiene como punto de partida el establecimiento de la Política de Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, junto a más y mejores oportunidades para sus colaboradoras en Chile, basada en la Política global de Igualdad de Oportunidades y Diversidad.

Con ello, Metso Outotec Chile buscó consolidarse como el primer gran proveedor de la industria minera en formalizar este cambio cultural, poniéndose como meta la certificación nacional en políticas de igualdad de género. En lo medular, se quiso aumentar la presencia laboral femenina dentro de la empresa, poniendo énfasis en cargos de toma de decisiones y de especialistas en terreno, ambas posiciones tradicionalmente con mayor presencia masculina, así como compatibilizar de mejor manera la vida laboral con la familiar y personal y mejorar la movilidad interna para las mujeres dentro de la compañía.

Los desafíos planteados no han sido menores, ya que la política de equidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal comenzó a materializarse el mismo año que irrumpió la pandemia del Covid-19, y cuando se dio inicio la fusión global de las que eran hasta entonces, dos empresas separadas (Metso y Outotec).

Campañas comunicacionales internas y externas

En 2020, Metso Outotec Chile se puso como objetivo ejecutar un plan estratégico a 2025 que disminuyeran las inequidades y brechas de género dentro de la organización, sirviendo como referentes para otros proveedores de la industria minera. Para ello, se establecieron metas específicas y medibles como: aumentar la participación femenina al menos al 20% del total de trabajadores a 2025; aumentar la participación femenina en 5% en posiciones directivas o de toma de decisiones, con personal a cargo, y alcanzar una calificación 7 o superior en el factor "Diversidad e Inclusión" en la encuesta interna "Our Voice", que mide con notas de 0 a 10, el clima laboral y compromiso de Metso Outotec con su fuerza de trabajo.

Estas iniciativas se han enmarcado en un programa macro llamado "MO + Mujer", el que consideró acciones de comunicación interna y externa, relacionamiento de stakeholders y otras actividades, que decantaron en el establecimiento de una política de género y en el logro de la certificación de la norma NCh 3262 (Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal).

Dada la transversalidad de la estrategia, se definieron una serie de públicos objetivos que fueran foco de las acciones comunicacionales, como estudiantes mujeres de establecimientos técnicos, universitarios y liceos industriales relacionados con el área minera, colaboradoras idóneas para procesos de movilidad interna y programas de desarrollo, y candidatas para cargos de jefatura y masculinizados, como expertas en terreno; también se ha involucrado a colaboradores de sexo masculino, en acciones de sensibilización sobre estas temáticas.

Los canales de comunicación que se utilizaron para la materialización de estas iniciativas fueron, en el ámbito interno, los siguientes: programas formativos; comunicados internos; difusión de los procedimientos asociados, cafés virtuales; convocatorias de procesos de selección interna enfocados a colaboradoras; pantallas, paneles, posters y pendones informativos y motivadores; encuesta interna (Our Voice); charlas del área de bienestar; y cursos de e-learning en materias de diversidad e inclusión.

En comunicación externa y relacionamiento con stakeholders, destacan las siguientes vías de comunicación: reclutamiento enfocado en mujeres, participación en programas de formación en institutos, participación en mesas público-privadas; charlas de mujeres líderes de Metso Outotec en universidades; noticias relacionadas con igualdad de género en sitio web de Metso Outotec; difusión de noticias en medios de comunicación; publicación de insertos; y posteos en las redes sociales de Metso Outotec (LinkedIn y Facebook).

Desarrollo y ejecución del plan

Las principales acciones comunicacionales para llevar a cabo el plan estratégico para la implementación de la política de equidad de género, son en detalle, las siguientes:

- Programas de formación en diferentes institutos técnicos profesionales para atraer mujeres al sector minero (no solo para Metso Outotec). En el caso del Liceo Industrial Eulogio Gordo de Antofagasta, se llevaron a cabo capacitaciones, asesoría en las

herramientas de postulación (CV, LinkedIn, portales laborales, entre otros) y acciones de intermediación laboral.

- Charlas de colaboradoras en organismos académicos, con foco testimonial, así como en ferias laborales, como la Feria Laboral Virtual, para la atracción de nuevos talentos femeninos.
- Capacitaciones a colaboradores para el reforzamiento procedimientos de consolidación de ambientes laborales libres de violencia y discriminación.
- Programas de desarrollo de liderazgos y de promoción interna con foco en la igualdad de género, los que fueron medidos permanentemente en el desarrollo de las competencias laborales en función del género.
- Plan formativo de charlas y actividades internas para sensibilizar transversalmente a la compañía en materias de equidad de género.
- Plan de comunicación interna enfocado en la difusión de comunicados sobre las acciones de los comités de género regionales, difusión de los procedimientos asociados, difusión de talleres y actividades de sensibilización, videos y del proceso de certificación de la norma NCh 3262.
- Cafés virtuales para apoyar la transformación cultural, abordando temáticas como maternidad en pandemia, convivencia familiar y violencia contra la mujer, entre otras.
- Difusión interna de procedimientos por correo masivo, entre los que destacan: capacitación y entrenamiento con enfoque de género, desarrollo de carrera con enfoque de género, conciliación vida laboral, familiar y personal, representaciones de cargo con enfoque de género, sistemas de atención y tratamiento de reclamos a situaciones discriminatorias, denuncia y sanción de maltrato y acoso laboral y sexual, y de prevención y detección de situaciones de violencia intrafamiliar.
- Videos y cápsulas audiovisuales de difusión interna sobre igualdad de oportunidades, diversidad, conciliación y corresponsabilidad.
- Comunicación con enfoque de género en la Intranet de Metso Outotec (Boulevard News) y por medio de correos masivos, plataforma Yammer, Whatsapp, wallpapers, pantallas, posters y pendones.
- Difusión y monitoreo de servicios de bienestar en favor de la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal. Destacan reconocimientos a años de servicio, charlas para madres, orientación a padres en el contexto de la pandemia del Covid-19, y programas de apoyo emocional.

- Formación de comités de equidad de género en Santiago y regiones, para establecer, implementar y articular los procesos necesarios para el sistema de igualdad de género, el que además informa a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión y garantiza la difusión de la política de equidad de género en todos los niveles de la empresa.
- Publicación de noticias sobre acciones de la organización enmarcadas en la política de igualdad de género, en el sitio web de Metso Outotec, abordando temáticas como mujeres destacadas dentro de la organización en posiciones masculinizadas, como operadoras de equipos, especialistas en terreno y jefaturas.
- Difusión en prensa de noticias relacionadas con los programas MO + Mujer, la política de igualdad de género y de la certificación de la norma NCh 3262.
- Publireportajes publicados en Diario Financiero sobre la certificación bajo la norma NCh 3262, con el propósito de sensibilizar a la industria y la opinión pública sobre el valor de esta certificación y de la política de igualdad de género para la minería.

Resultados y evaluación

A un poco más de 2 años de iniciada la política de equidad de género en Metso Outotec Chile, ya se pueden observar importantes resultados, cuantitativos y cualitativos. Muy destacable es la mayor presencia de mujeres en la organización, a nivel general y en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados.

Entre 2019 y 2021, la cantidad de colaboradoras en Metso Outotec aumentó de 236 a 274. En altos cargos, subieron de 8 a 12 profesionales, en cargos de mando medio, la evolución fue de 9 a 20 colaboradoras, mientras que en operadoras, el crecimiento fue de 18 a 25 especialistas en terreno para el periodo. Al cierre de 2021, las mujeres representan el 12,7% de la fuerza laboral de Metso Outotec, mientras que en 2019, antes que se iniciara la política de igualdad de género, este porcentaje era de 10,3%. La meta es aumentar la participación femenina a 20% a 2025.

Desde el aspecto cualitativo, la encuesta de clima laboral Our Voice de 2021 arrojó que los colaboradores de Metso Outotec puntuaron con nota 8,5 el factor “estoy satisfecho con los esfuerzos de Metso Outotec para fomentar la Diversidad y la Inclusión” (donde la nota máxima era 10), y con nota 8.8 el subfactor de inclusión “En Metso Outotec todas las personas son aceptadas por quienes son”.

También se midió la gestión de entrenamiento para el desarrollo de competencias laborales en función del sexo, entre 2020 y 2021. En programas de desarrollo de liderazgo para la promoción interna, la participación femenina fue de 80%, mientras que para programas de capacitación fue de 90%.

Adicionalmente, entre 2020 y lo que va de 2022 se han llevado a cabo 446 charlas y cafés virtuales sobre sensibilización en equidad de género, con un 60% de participación.

Uno de los resultados más destacables de la política de igualdad de género de Metso Outotec fue la obtención de la certificación bajo la norma NCh 3262 sobre equidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, primero para sus oficinas en Santiago en 2021, y para todas sus instalaciones en Chile en 2022 (Antofagasta, Calama, Salamanca, Concón y Santiago). Otra evaluación externa, de la consultora Redeg, entidad especializada en equidad, diversidad e inclusión, señaló en su estudio “Modelo de gestión de la D&I en la industria minera” que la evaluación que hacen los colaboradores de Metso Outotec en políticas de inclusión es superior que los promedios de las empresas mineras, de las proveedoras y de la industria minera en global.