

PREMIOS EIKON – METSO PERÚ

- **Categoría:** 2.9 - Sustentabilidad de diversidad, inclusión y género
- **Título del programa:** #EmbraceEquity: Abrazando la Igualdad de Oportunidades y Diversidad
- **Nombre de la compañía:** Metso
- **Departamentos:**
 - Marketing y Sostenibilidad Sudamérica (Metso Sudamérica)
 - Talento, Reclutamiento y Comunicaciones (Metso Sudamérica)
 - Marketing (Metso Perú)
 - Recursos Humanos (Metso Perú)
- **Personas responsables del plan de comunicación:**
 - **Iara Paolani:** Gerente Senior de Talento, Reclutamiento y Comunicaciones Sudamérica
 - **Macarena Vallejo:** Directora de Marketing y Sostenibilidad de Metso Sudamérica.
 - **Liz Manco:** Gerente de Recursos Humanos Metso Perú y Ecuador.
 - **Gonzalo Passano:** Subgerente de Marketing Metso Perú, Bolivia, Colombia, Ecuador, Guyana y Suriname.
 - **Alejandra Bayeto:** Analista de Comunicaciones Internas Perú.
 - **Lucía Serpa:** Analista Talent Perú.
- **Descripción del caso:**

El programa de Diversidad e Inclusión permite reforzar la inclusión de este concepto en nuestra cultura. Para Metso, la diversidad e inclusión pasa por iniciativas orientadas al 1) empoderamiento femenino, 2) la promoción de una comunicación clara e inclusiva donde todos se sientan valorados, 3) la diversidad e inclusión promocionada a través de la contratación sin discriminación, 4) formar “embajadores de clima laboral” que comparten consejos sobre cómo promover la diversidad e inclusión.
- **Descripción conceptual sintética**

El programa Diversidad e Inclusión Metso presenta un enfoque integral que, a través de iniciativas buscan promover la importancia de tener un ambiente rico en diversidad donde todos los miembros del equipo se sientan valorados, respetados y sirvan como referencia para la compañía.

Introducción

Según las estadísticas de la Organización Mundial del Trabajo, a 2022, el [39.5%](#) de la fuerza laboral del mundo era femenina. En nuestro país, la participación femenina es de 44.3% de la PEA ocupada, según lo ha estimado el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI). Según el “Índice del Desarrollo Social de la Mujer y el Hombre en los Países de América Latina 2023”, de Centrum PUCP, el Perú registra la brecha de género más alta de la región ubicándose en la cola de los [8](#) países estudiados.

En el área de la minería en nuestro país, la participación de la mujer es aún más crítica. Según el primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería (estudio “Mujeres y minería del futuro” de Woman in Mining), la presencia femenina en minería es tan solo del 6%, mientras que la consultora Igualab detalla que 21.6% del total de mujeres en minería tiene presencia en cargos administrativos, 12.1% en puestos gerenciales y un 5.1% desempeña funciones operativas.

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 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 la Política global de Igualdad de Oportunidades y Diversidad, enfocada en desarrollar más y mejores oportunidades para las personas que forman parte del equipo Metso en Perú.

Con ello, Metso Perú buscó consolidarse como un gran actor de la industria minera en formalizar este cambio cultural. 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. Del mismo modo, Metso también buscó promover la Diversidad y la Inclusión por medio de la contratación de talentos seniors.

Campañas comunicacionales internas y externas

Desde 2020 a la fecha, Metso Perú se puso como objetivo diseñar e implementar un plan donde la diversidad y la inclusión sean fomentadas, promovidas y realmente integradas a la cultura organizacional, de modo que cada miembro de la compañía interiorice que la pluralidad da valor a los grupos humanos y a las organizaciones. Esto con la finalidad de la equidad de género sea una realidad, con igualdad de oportunidades para que todos puedan

alcanzar su máximo potencial personal y laboral. De esta forma, Metso busca ser el socio para un cambio positivo y convertirse en un referente para otros proveedores de la industria minera.

Para ello, se establecieron metas específicas y medibles como: alcanzar una calificación 10 puntos por encima del benchmark en el factor “Diversidad e Inclusión” en la encuesta interna “Our Voice”, que mide con notas de 0 a 100, el clima laboral y compromiso de Metso con su fuerza de trabajo.

Dada la transversalidad de la estrategia, se definieron una serie de públicos objetivos que fueran foco de las acciones comunicacionales (internas y externas), como candidatas para cargos de jefatura y para cargos (tradicionalmente) masculinizados, como expertas en campo. Asimismo, 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, talleres grupales; 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: redacción de notas orientadas a empoderar a la mujer colaboradora de Metso, al igual que la publicación de nota de prensa sobre el crecimiento de la participación de mujeres en el área de Servicios en Terreno. Asimismo, se ha tenido la reciente participación en paneles de mujeres de Metso. La última fue en ExpoCobre 2023, realizado en Lima – Perú, en donde participó Macarena Vallejo, directora de Marketing y Sostenibilidad. Estas notas están relacionadas con igualdad de género y fueron publicadas en el sitio web de Metso, en medios de prensa especializados y en las redes sociales de Metso (principalmente 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 en la compañía son en detalle, las siguientes:

- 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, los que fueron medidos permanentemente en el desarrollo de las competencias laborales.
- Plan formativo de charlas y actividades internas para sensibilizar transversalmente a la compañía en materias de diversidad e inclusión.
- Desarrollo e implementación de la campaña #EmbraceEquity
- Comunicaciones sobre los conceptos básicos de diversidad e inclusión y cómo implementarlos en el día a día de nuestra empresa a través de una guía de lenguaje inclusivo.
- Talleres virtuales y presenciales para apoyar la transformación cultural, abordando temáticas como empoderamiento, liderazgo de las mujeres con AEQUALES – una perspectiva intersectorial y diversa, reclutamiento inclusivo con BIGMOND – consultoras especializadas en el tema.
- Difusión interna de procedimientos por correo masivo, entre los que destacan: conciliación vida laboral, familiar y personal, denuncia y sanción de maltrato y acoso sexual en el trabajo.
- Comunicación con enfoque de género en la Intranet de Metso (Boulevard News) y por medio de correos masivos, plataforma Yammer, WhatsApp, posters, pendones, entre otros.
- Formación de comités de clima Lima y Arequipa, para establecer, implementar y articular los procesos necesarios para garantiza la difusión de la política de Igualdad de Oportunidades y Diversidad.
- Publicación de [noticias](#) sobre acciones de la organización enmarcadas en la política de igualdad de género, en el sitio web de Metso, 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 al desarrollo profesional de distintas colaboradoras en funciones complejas y críticas al interior de las plantas de procesamiento (tradicionalmente posiciones realizadas por hombres), donde la presencia femenina en la industria es menor.

Resultados y evaluación

Gracias a la implementación de la política Igualdad de Oportunidades y Diversidad en Metso Perú se pueden observar importantes resultados, cuantitativos y cualitativos. Muy destacable es la presencia de mujeres en la organización, a nivel general y en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, tal es el caso de la colaboradora Mónica Ramírez, quien se convirtió en la [primera operadora de máquina enlainadora de molinos SAG y de bolas de Metso en la subregión](#), convirtiéndose así en un importantísimo hito a nivel sudamericano.

Entre 2021 y abril del 2023, la cantidad de colaboradoras en Metso aumentó de 42 colaboradoras a 84. Por otro lado, entre 2020 y 2022, la cantidad de colaboradoras en altos cargos y en los cargos de mando medio representa el 16%; para las especialistas en terreno, donde la participación femenina es tradicionalmente menor, el crecimiento fue significativo, al pasar de 5 colaboradoras en 2019 a 22 en 2022.

Desde el aspecto cualitativo, la encuesta de clima laboral Our Voice de 2022 arrojó que los colaboradores de Metso puntuaron con nota 8,8 el factor “estoy satisfecho con los esfuerzos de Metso para fomentar la Diversidad y la Inclusión” (donde la nota máxima era 10), y con nota 9.2 el subfactor de inclusión “En Metso 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 2022. En programas de desarrollo de liderazgo para la promoción interna, la participación femenina fue de 18 mujeres, mientras que para programas de capacitación fue de 67%.

Adicionalmente, se cuenta con un E-learning sobre diversidad y equidad de acceso para todos.