EL MERCURIO DE ANTOFAGASTA

Fecha: 27/06/2025 Audiencia: 17.400 Sección: ACTUALIDAD
Vpe: $801.673 Tirada: 5.800 Frecuencia: DIARIO
Vpe pág: $1.617.600 Difusión: 5.800
Vpe portada: $1.617.600 Ocupación: 49,56%

ENTREVISTA. TATIANA CAMPS, directora de Alago:

"Hoy muchas de las mujeres que trabajan en minería están abriendo camino y están haciendo historia"

Redacción
cronica@mercurioantofagasta.cl

Tatiana Camps, directora de Alago, autora de "Liderar desde lo femenino", observa que un hito importante que ha servido como catalizador para potenciar el trabajo femenino en minería ocurrió en 1976. En esa fecha, "Nora Gutiérrez se convirtió en la primera ingeniera de minas titulada en Chile". Décadas después, "en 1996 se derogó la norma que prohibía a las mujeres trabajar en faenas subterráneas, eliminando una barrera legal que por décadas las había excluido". Y luego, "en 2006, Karen Poniachik fue nombrada ministra de Minería, siendo la primera mujer en asumir ese cargo".

"Luego, en 2015, se creó la Mesa Mujer y Minería impulsada por el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer, y ese mismo año se fundó Women in Mining Chile como organización para visibilizar, articular y fortalecer la participación femenina en la industria", añade Camps, quien hoy se participará en el evento de WIM Núcleo Antofagasta, que se desarrollará en el Hotel Enjoy, a las 18:30.

"Hoy muchas de las mujeres que trabajan en minería están abriendo camino: son la primera en ocupar ese cargo o la única en su área. Son mujeres que están haciendo historia. Lo han logrado porque se han preparado, porque se han atrevido, porque han demostrado resultados. Pero también porque hay hombres que comprenden que el talento no tiene género, y que la diferencia entre hombres y mujeres es una fuente de valor. A esto se suma el impulso de las propias empresas, que han desarrollado programas de incorporación de talento femenino, desafiando sesgos culturales y abriendo espacios para mujeres con potencial y con la voluntad de aportar al desarrollo del país", destaca la experta.

> "El mayor obstáculo es cultural: vivimos en una sociedad que ha estandarizado lo masculino como norma y eso se manifiesta en distintos niveles".

¿Cómo evalúa los programas de las mineras para potenciar la presencia femenina en las compañías?

- Aquellas empresas que han comprendido el valor estratégico de la diversidad y la equidad, y han incorporado estos principios en sus planes de desarrollo estratégico, han sido exitosas en atraer talento femenino. Se trata de transformaciones profundas que requieren inversión, tiempo y un compromiso auténtico. Por eso es fundamental que estas metas estén claramente declaradas en la estrategia corporativa. En la última década, la participación de las mujeres en la gran minería chilena se ha triplicado, pasando de alrededor del 7-8% en 2014 a un 21,8% en el primer semestre de 2024. Este crecimiento es el resultado de políticas inclusivas, transformaciones culturales y el compromiso sostenido de empresas, Estado y organizaciones civiles. La incorporación de las mujeres al trabajo formal impacta directamente en el PIB y en la reducción de la pobreza. Además, las mujeres reinvierten una parte significativa de sus ingresos en sus hogares, especialmente en educación, generando un círculo virtuoso que multiplica los beneficios para las familias y la comunidad.

Siempre se reconoce que, al incorporar mujeres en las faenas, la producción mejora y crece. ¿Cuáles serían las razones?

- Desde una perspectiva sistémica, la calidad de un sistema depende de la calidad de las relaciones entre sus elementos. Esto es válido para sistemas químicos, biológicos y también para sistemas humanos. En un sistema organizacional, las relaciones humanas son el núcleo del desempeño colectivo. Desde una mirada Biológico-Cultural, las mujeres tienden a cuidar los vínculos, no por una esencia fija, sino por una historia de aprendizaje y disposición. Por eso, su incorporación suele mejorar la calidad de las relaciones en los equipos y en las organizaciones: aumenta la confianza, el cuidado mutuo y la colaboración. Estos entornos relacionales –marcados por el cuidado y la cooperación– favorecen decisiones más participativas y adaptativas, y dan lugar a espacios laborales más innovadores, más seguros, más eficientes... incluso más felices. Como consecuencia, mejoran no solo los indicadores sociales, sino también los resultados financieros y productivos.

> "Aquellas empresas que han comprendido el valor estratégico de la diversidad y la equidad, y han incorporado estos principios en sus planes de desarrollo estratégico, han sido exitosas en atraer talento femenino".

CEDIDA

CAMPS ESTARÁ PRESENTE HOY EN EVENTO EN HOTEL ENJOY.

WIM Chile ha señalado que las empresas diversas e inclusivas tienen un 6% más de probabilidad de innovar y un 8% más de alcanzar mejores resultados.

¿Cuáles son los obstáculos en este proceso?

- El mayor obstáculo es cultural: vivimos en una sociedad que ha estandarizado lo masculino como norma, y eso se manifiesta en distintos niveles. La falta de infraestructura inclusiva en faenas y campamentos sigue siendo una barrera. No se trata solo de instalaciones, sino de comprender que los usos y costumbres en torno a la higiene, por ejemplo, son distintos cuando un espacio es mixto. También persiste una cultura en la que la agresión se ha normalizado. Las dinámicas entre hombres pueden incluir formas de comunicación –desde el lenguaje hasta el humor o la resolución de conflictos– que resultan agresivas o excluyentes para quienes se incorporan. A veces se llama a eso "ambiente masculinizado", pero en realidad son espacios donde la violencia simbólica se ha vuelto parte del cotidiano. Lo masculino no es sinónimo de agresivo. Además, el acoso laboral y sexual sigue siendo un problema no resuelto. En nuestra cultura, el liderazgo todavía se asocia con jerarquía y autoritarismo. Esa idea sesgada se cuela en los perfiles de cargo y en los criterios de evaluación, dificultando el reconocimiento del talento femenino, especialmente en posiciones de liderazgo. Y, finalmente, la distribución desigual de las tareas de cuidado. A pesar de que los hombres tienen un postnatal legal no irrenunciable de cinco días, solo el 0,2% lo utiliza. Eso significa que muchos pueden ser padres sin alterar su trayectoria profesional, mientras que las mujeres siguen enfrentando un sistema laboral que no está diseñado para quienes tienen hijos y los cuidan.