LITORALPRESS

**Fecha:** 22-06-2022 **Visitas:** 42 **Favorabilidad:** ☐ No Definida
**Fuente:** Norte y Energia
**Título:** **“Todas las ingenieras un día fuimos niñas que nos interesamos en las máquinas, ciencias y cosas desconocidas”**

**Link:** https://www.norteyenergia.cl/todas-las-ingenieras-un-dia-fuimos-ninas-que-nos-interesamos-en-las-maquinas-ciencias-y-cosas-desconocidas/

”¢ Con motivo del Día de la Mujer en la Ingeniería, tres ingenieras y mentoras PROVOCA llaman a identificar y promover las vocaciones femenina s en áreas de la ingeniería desde etapas tempranas de la educación escolar.

El 23 de junio se conmemora el Día de la Mujer en la Ingeniería, instancia que eligieron tres mujeres ingenieras de la Red de Mentoras PROVOCA de AUI/NRAO, para reflexionar acerca de los logros y desafíos en esta área de formación universitaria.

Karín Bustamante es ingeniera civil en minas y actualmente se desempeña como ingeniera graduada en la División El Teniente, Codelco; Priscilla Leiva es ingeniera en minas de la Universidad de Santiago y tesista de la compañía minera Spence ; y Bárbara Sepúlveda es ingeniera en computación del observatorio ALMA y magíster en ingeniería industrial.

Según cifras del estudio Fuerza de Laboral 2021-2030 del Consejo de Competencias Mineras y Eleva, la participación de mujeres en la industria minera es del 11.7 %. La Red de Ingenieras en Minas de Chile (RIM) ha desarrollado una hoja de ruta para promover la contratación femenina en compañías mineras y empresas proveedoras, de modo que esta cifra se duplique al 2030.

Karín Bustamante, Mentora de la Red PROVOCA y Líder del Equipo de Capacida des y Competencias de la Red de Ingenieras de Minas- RIM Chile, señala que si bien existen varias políticas que buscan mejorar la equidad de género en el sector, en la práctica aún se observan desigualdades. “Llevo casi un año y medio de trabajo en minería, y el primer año en otra empresa la brecha era muy marcada. Recuerdo estar en oficinas al interior de la mina y de casi 15 supervisore s, solo 2 éramos mujeres, y solo una se desempeñaba en operaciones”, señala.

Karín asegura que al igual que se impulsan cambios culturales para una mayor equidad de género al interior de las compañías, es preciso hacer ese mismo esfuerzo en las carreras STEM universitarias y técnicas, y al interior de los colegios y liceos. “El propósito es promover y atraer más talento femenino a las carreras universitarias hasta ahora masculinizadas. Hacer este esfuerzo solo en la capa laboral, ya es tarde.

Es preciso partir antes, en la educación escolar, y motivar a los profesores de ciencias duras”. La mentora as egura que las carreras no deberían tener una etiqueta que diga “para mujeres” o “para hombres”. A su juicio, las empresas aún avanzan lento en la incorporación de mujeres en jefaturas y gerencias, una situación que se traduce en una falta de referentes femeninos reales a nivel de liderazgo en las organizaciones. “En mi caso, en los años de experiencia que tengo en minería sí he recibido una validación de mi trabajo, tanto por parte de mis jefaturas como de mis compañeros. En Codelco existe una importante transformación cultural que permea toda la corporación, desde el personal propio hasta las empresas colaboradoras “, asegura la ingeniera en minas. La sororidad en la construcción de una cultura m á s equitativa cumple un rol clave.

“Todas las ingenieras un día fuimos niñas que nos interesamos en las máquinas, ciencias y cosas desconocidas”

Al respecto, Karín sostiene la importancia de intervenir a tiempo mediante programas de acompañamiento en las universidades, de modo tal que otras mujeres se conviertan en referentes y puedan prestar apoyo, guía y contención, a quienes experimentan inseguridades y miedo al fracaso, incidiendo en la decisión de congelar o abandonar la carrera.

“En este sentido, el modelo de mentoría se aleja de construir referentes irreales y superdotados en las disciplinas STEM y, por el contrario, busca humanizar los sentimientos y experiencias que suelen vivir las mujeres en estas áreas de formación y trabajo”, asegura. Karín menciona la necesidad de crear “una cultura colaborativa no solo entre mujeres, sino entre ambos sexos”, alejándose de la competitividad negativa.

“Hay que reprogramar el disco duro propio y combatir situaciones como el síndrome del techo cristal y el del impostor, que no hacen más que auto boicotear nuestras trayectorias y profundizar las inseguridades en torno a nuestras capacidades y metas”, concluye Karín. Por su parte, Bárbara Sepúlveda es ingeniera en computación de ALMA desde hace 6 años y está a cargo del sistema de mantenimiento de antenas y equipos del observatorio, además de ser Mentora PROVOCA.

Ella observa un cambio sustancial en la equidad de género en ingenierías y, de hecho, asegura que “algunos cargos que históricamente estaban destinados a hombres, hoy se anuncian sin distinción de género, ¡situación que antes era impensada! ”, puntualiza.

De acuerdo con la UNESCO, en promedio un 32% de estudiantes y graduadas en STEM en Latinoamérica son mujeres, porcentaje que en Chile solo alcanza el 19%. Asimismo, las cifras señalan que solo 3 de cada 10 personas en ciencia y tecnología son parte de la población femenina. Bárbara asegura que en ALMA hay igualdad de oportunidades y los espacios responden más bien a las capacidades y el interés por el desarrollo profesional, sin poner el acento en el género.

“No obstante, en el área de ingeniería, en general, no hay mucha movilidad, y eso genera pocas nuevas oportunidades, y hoy en día solo somos dos mujeres, una colega ingeniera mecánica y yo, en nuestra área.

ALMA es un buen lugar para trabajar y desarrollarse y existen un comité de ética y una comisión de diversidad e inclusión que da apoyo en caso de que exista algún tipo de discriminación o desigualdad. El ser mujer no es impedimento para crecer y hacer carrera", comenta. La mentora también coincide en la necesidad de acercar modelos de mujeres en ingenierías y otras disciplinas STEM a las nuevas generaciones de niñas y adolescentes. "No es necesario conformarse con mujeres de películas y heroínas de la NASA. En Chile también hay mujeres premiadas y otras que ocupan cargos muy relevantes, que además son mamás, parejas, deportistas o lectoras. Creo que es importante combatir los micro machismos existentes en algunas disciplinas y estamentos, ya que eso contribuye a que las mujeres se cuestionen y finalmente deserten", comenta.

En cuanto a los espacios universitarios, Bárbara asegura que aún existen "prácticas docentes que están añejas y que basta un comentario para que se abra espacio a la duda y el auto cuestionamiento entre las alumnas.

Esto no es una guerra de sexos, cuando se trata de aprovechar talento y habilidades individuales que trascienden al género". Señala que cuando ella era estudiantes de educación media, no existían los programas de mentoría y hoy comprende la importancia de alentar a otras mujeres. "Mi experiencia sirve para contribuir y devolver la mano a otras mujeres. No se trata solo de aumentar la cuota femenina en la industria, sino que de mantener y desarrollar una trayectoria profesional sin detractores", concluye. Priscilla Leiva, también es ingeniera civil en mina y mentora PROVOCA y hoy se desempeña en el área de autonomía de minera Spence.

Hoy está a solo días de recibirse y cuenta que en 2015, cuando ingresó a su universidad, las mujeres eran un 10 a 15% del curso, mientras que ya en 2021 alcanzaban un 40%. "Es gratificante ver cómo má s mujeres se incorporan en las ingenierías. Hace algunos años recién conocí algunas instancias y organizaciones que buscan impulsar a las mujeres en sus carreras creando espacios para el desarrollo de otras habilidades como liderazgo y empoderamiento", explica Priscilla. Comenta que siempre contó con el apoyo de su familia y que nunca dudaron de sus capacidades para convertirse en ingeniera. "Mi papá trabajó un tiempo en minería y solo me dijo que tenía que confiar en mis capacidades. Mi familia es incondicional conmigo". No obstante, asegura que, si bien la familia es importante, " las instituciones educativas tienen un gran rol. É stas pueden ampliar y modificar realidades. En ellas no solo está el conocimiento, sino también disponen de puertas de oportunidades y desde ahí, los educadores deben tener la creatividad, las herramientas, inspiración y motivación para fomentar talentos STEM. T ienen la responsabilidad de trabajar en forma transversal y desde los primeros años de enseñanza básica. El desarrollo de la curiosidad e inquietud por las disciplinas que les ofrecerán un mejor futuro con grandes oportunidades está en gran parte en sus manos.

Todas las ingenieras un día fu imos niñas que nos interesamos y atrevimos a ir más allá, nos interesamos en las máquinas, ciencias y cosas desconocidas e imposibles, y solo porque alguien nos incentivó y apoyó, seguimos un camino que nos condujo a esta meta…y s i alguna niña, en algún lugar sueña, espero que todos y todas podamos ayudarle a conseguir su ideal", finaliza la mentora. Compartir en: WhatsApp