

Participación femenina, eje transversal en el accionar de SQM Lito

La compañía tiene metas claras. En 2025, espera contar con 25% de dotación femenina en sus filias. Para lograrlo, ya desarrollan acciones que les permiten impulsar el empleo indirecto, a través de sus proveedores, e impulsan la llegada de mujeres a cargos de liderazgos.

Como una industria que ofrece más oportunidades para las mujeres es definida hoy la minería. Es que quienes han desarrollado su carrera ligada a este mundo han visto cómo, desde hace unas décadas, se abren mayores posibilidades para acortar las históricas brechas de género que históricamente existen en una área tradicionalmente masculina.

Desde la derogación en 1996 del artículo 15 del Código del Trabajo que impedía el ingreso de mujeres a trabajos mineros subterráneos, pasando por el Decálogo de la Mujer Minera de 2017 y la Política Nacional Minera de 2050 hasta las diversas políticas inclusión y diversidad que han definido empresas privadas, varios son los avances que han permitido que las mujeres hoy sean parte de la principal industria de Chile.

Según cifras del Monitoreo Indicadores de Género, elaborado por el Consejo de Competencias Mineras en alianza con Eleva, dado a conocer en 2023, la participación femenina en la industria minera aumentó a 15,2% como promedio. SQM Lito, en tanto, está sobre esta cifra.

"Hoy estamos en un 22% de mujeres dentro de la División Lito y ha significado mucho esfuerzo, significa que son cerca de 700-800 mujeres dentro de esta división. Superar el promedio nacional nos llena de orgullo y lograrlo es algo que hemos venido empujando aún con más fuerza en los últimos cinco años", explica Natalia Pizarro, vicepresidenta de Personas y Desempeño de SQM Lito.

En ese periodo, precisa la ejecutiva, ocurrió la pandemia que afectó especialmente la ocupación femenina, por lo que la estrategia de SQM fue "contener y mantener empleo. Entonces, hemos ido ganando puntitos y con mucho respeto, para que la mujer se sienta validada dentro de la compañía y no que cumple una cuota, sino que está ahí, porque se ha ganado un cargo".

"¿Qué viene hacia el futuro? Tenemos una meta: lograr en 2025, un 25% de participación femenina", afirma Natalia Pizarro, quien comenta que para lograrlo han movilizado a diversos actores



La periodista Yolanda Olivares abordó la participación femenina en minería con Natalia Pizarro, vicepresidenta de Personas y Desempeño de SQM Lito; Carmen Gloria Castillo, integrante del comité de Vinculación con el Medio de la Fundación Women in Mining Chile, y Trinidad Carmona, coCEO de Drillco.

res ligados a sus operaciones.

En esta línea, SQM está desarrollando programas para que, por ejemplo, sus proveedores también incorporen mujeres que han adquirido herramientas y habilidades a través de capacitaciones realizadas por la compañía global.

TRABAJO MANCOMUNADO

Para Trinidad Carmona, coCEO de Drillco, empresa proveedora de la minería, tan importante como las políticas que incorporación de mujeres que impulsan las compañías mineras son las acciones que impulsan en este mismo sentido el gobierno, las universidades, centros de estudio y los diferentes *stakeholders* de la industria.

"Quedan casi 30 años para recién lograr 40% de participación femenina. Entonces, la única forma de acelerar esa transición es con una coordinación mucho mayor de los diferentes entes, porque no estamos hablando sólo de querer reclutar mujeres, sino de que tienen que haber más mujeres disponibles, tiene que ver con capacidad, con igualdad de oportunidades, con un sistema de flexibilidad que aporte también a la creación de familia, tiene que ver

con beneficios tributarios", asegura.

En esta línea, Carmen Gloria Castillo, integrante del comité de Vinculación con el Medio de la Fundación Women in Mining Chile, explicitó una serie de acciones que están realizando para potenciar el talento femenino y así facilitar su incorporación a la minería. Una de ellas son los núcleos regionales, a través de los cuales dictan charlas para motivar la incorporación de escolares a carreras STEM; es decir, aquellas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

También está el programa en el que CEO's y gerentes generales dan charlas a mujeres que ejercen roles de toma de decisión. Al año siguiente, estas mujeres repiten la experiencia con profesionales con menos experiencia, generando un círculo virtuoso.

Asimismo, Women in Mining Chile selló una alianza con la Universidad Adolfo Ibáñez para formar a 32 mujeres para ejercer como directoras de empresas mineras.

En este contexto, las profesionales coincidieron en instar a las mujeres a confiar en sus capacidades, conocimientos y habilidades para asumir desafíos y puestos de liderazgos.

"Le diría a las mujeres que confíen en ellas, que todo lo que quieren lograr se puede cumplir, sobre todo porque estamos en una industria que está continuamente con nuevos desafíos. Necesitamos talento, así es que confíen en que ésta es una industria donde se pueden desarrollar profesional y personalmente. Creo que hay un empuje que las mujeres podemos hacer desde los puestos de toma de decisión", afirma Natalia Pizarro.

Agrega que para SQM ha sido esencial que toda la empresa esté alineada con la importancia de la incorporación de mujeres. "Para nosotros ha sido fundamental que el compromiso sea desde el directorio hasta los operadores. Los clientes comerciales tienen políticas sumamente estrictas y dijimos ésta es una forma de potenciar un programa que tenemos en la compañía, donde no sólo importa la cantidad de mujeres que participan, sino también dónde están ubicadas. Nosotros tenemos hoy día más del 30% de las mujeres en la compañía en cargo de supervisión, entonces no estamos solamente tratando de crecer en una meta, sino que también en que las mujeres estemos distribuidas en toda la organización", afirma.