

Alejandra Salas, Gerente Asuntos Corporativos Gold Fields Chile:

“ Es importante aumentar el número de mujeres en minería, retener ese talento y conciliar la vida laboral, personal y familiar, pero también lograr que seamos verdaderas tomadoras de decisiones”



Según las últimas cifras de la industria minera, entre 2022 y 2023, una de cada dos personas contratadas por las compañías mineras fue una mujer, alcanzando un total de 2.500 contratadas en un periodo de 12 meses. La inclusión de más mujeres a este sector productivo del país no ha sido al azar. Se trata de una de las principales metas que distintas empresas se han planteado para contar con equipos de trabajo más equitativos, diversos y respetuosos. Es el caso de Gold Fields, minera de origen sudafricano que está próxima a producir su primer oro en Salares Norte, proyecto emplazado en la región de Atacama -el primero de carácter greenfield en Chile en más de 10 años- está priorizando el impulso de distintas acciones para emparejar la cancha entre hombre y mujeres y promover el trabajo femenino.

De acuerdo con los datos publicados en el marco del “Monitoreo de Indicadores de Género”, elaborado por la Alianza CCM-Eleva, la participación total de mujeres de la gran minería chilena, entre el año 2022 y 2023, aumentó desde un 15,2% a un 18%. ¿A qué responde este aumento y cuál es la realidad de Gold Fields en materia de fuerza laboral femenina?

Efectivamente, los números publicados hace algunas semanas reflejan un importante aumento en el porcentaje de mujeres que trabajan en la industria minera en Chile; lo que nos alegra, pero al mismo tiempo nos desafía a seguir trabajando en esa línea. El aumento se debe a que, como industria, hemos asumido metas y compromisos bien concretos en esta materia, en el marco de la Política Nacional Minera 2050 que busca lograr una participación laboral femenina de un 20% al año 2030. En Gold Fields ya superamos esa cifra, y hoy contamos con un 26% de mujeres en nuestro equipo, donde un 18% de ellas ocupa puestos de liderazgo, atendiendo también al objetivo global de la Compañía que es alcanzar un 30% al 2030. Pero lo importante no es sólo aumentar el número de mujeres en minería, sino lograr que asuman roles diversos, y también retener a ese talento, conciliar la vida laboral, personal y familiar y que las mujeres en posiciones de liderazgo seamos verdaderas tomadoras de decisiones.

Si hoy se registra un aumento en el ingreso de mujeres a la industria, ¿cuáles son los principales factores que atentan contra su permanencia y desarrollo de carrera?

Hay varios factores que pueden influir, siendo los más mencionados por distintos estudios la falta de oportunidades de capacitación y desarrollo, el peso que aún tienen ciertos estereotipos de género, y las dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar. Por ejemplo, a la hora de combatir esos estereotipos, las empresas tenemos una gran responsabilidad, impulsando cambios desde el ámbito interno. En Gold Fields tenemos fuertes lineamientos a nivel corporativo y cultural para asegurar lugares de trabajo seguros y respe-

tuosos para todas las personas. En esa línea, realizamos una serie de actividades entre las que destacan conversatorios, talleres y una encuesta encargada a la consultora internacional Elizabeth Broderick que nos mostró el estado de Gold Fields respecto a estos temas. A partir de estos resultados hemos podido implementar distintas medidas para ir mejorando en todos los países donde operamos.

En 2023 dimos inicio a un proyecto con la Agrupación de Mujeres de Diego de Almagro Warmi Sisary, que incluyó una charla de sensibilización y concientización sobre perspectiva de género y no violencia contra la mujer, destinada a trabajadoras y trabajadores de Gold Fields, y empresas contratistas, en el marco del trabajo realizado con la Mesa Regional Mujer y Minería de la región de Atacama. Este tipo de acciones tienen un efecto multiplicador y son claves para erradicar prácticas violentas contra la mujer en todos los espacios.

¿Qué rol juega la formación de nuevos profesionales en ese sentido? ¿Cómo pueden impactar las empresas en esa etapa para que hombres y mujeres se eduquen con esta perspectiva de género?

En Gold Fields nos interesa generar valor que perdure más allá de la minería en los territorios donde operamos y en esa línea, la formación es un área clave. Es por eso que ya hemos impulsado convenios con 25 establecimientos educacionales de la región, donde se han capacitado 700 estudiantes, hombres y mujeres, quienes hoy cuentan con herramientas para sumarse a la industria minera. De todos los practicantes contratados en el último año, un 38% fueron mujeres, todas ellas parten de nuestros programas de Formación Minera, donde nos esforzamos por transmitir la importancia de construir entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos. La equidad de género debe permear todo el proceso formativo y seguir reforzándose una vez que los jóvenes ingresan al mundo laboral. Hacia allá apuntamos con los demás actores que formamos parte de la Mesa de la Mujer y Minería, a nivel regional y nacional. A nivel país, el 14 de marzo fuimos parte de un hito histórico encabezado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de Minería: la firma de un acuerdo donde distintas compañías mineras nos

comprometimos a erradicar cualquier tipo de violencia contra la mujer en los espacios laborales, lo cual nos permitirá generar nuevos planes y programas que garanticen lugares de trabajos seguros y respetuosos en nuestra Compañía.

¿Qué otro tipo de acciones están impulsando a nivel regional para impulsar la equidad de género?

En el mes de marzo desarrollamos distintas acciones, que van más allá de la minería, pero que nos conectan con nuestro propósito como compañía y con el legado que esperamos dejar en cada territorio donde operamos. En línea con la equidad de género y con los esfuerzos que podamos realizar para mejorar la calidad de vida y las oportunidades de las mujeres de la región de Atacama, nos hemos sumado a distintas campañas y activaciones, como la entrega de kits de prevención del cáncer de mama, que entregamos a las mujeres privadas de libertad en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Copiapó y a la comunidad en Diego de Almagro. El autocuidado y pronto diagnóstico de este tipo de enfermedades es determinante a la hora de enfrentar un tratamiento médico, por lo que en la medida podamos sumarnos a este tipo de acciones lo seguiremos haciendo.

Por re
marzo
con Le
horas,
Puntas
N°267
inscri
Valenz
Conse
postur:
seme
presen
al 10%