

Participación femenina en pymes mineras de la región alcanza el 30%

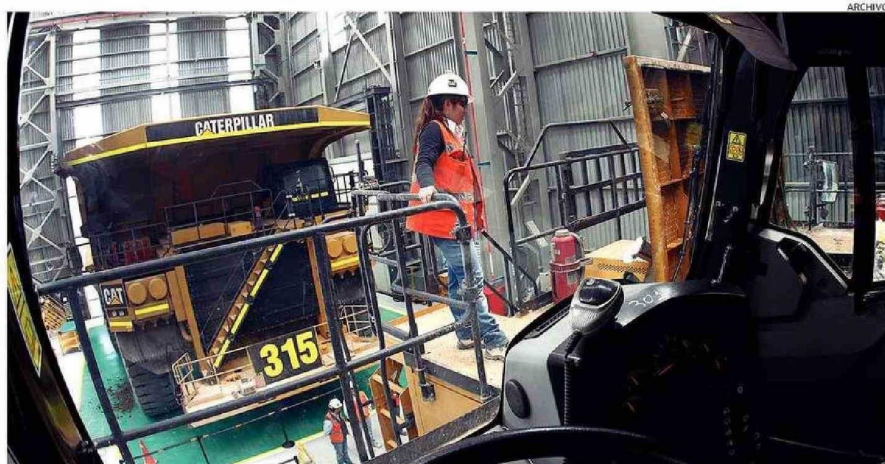
MEDICIÓN. Un estudio realizado por BHP señaló que casi dos mil mujeres se encuentran trabajando en pequeña y mediana minería. Hay gran presencia en puestos operacionales, pero aún se percibe una brecha de género en cargos directivos.

Franco Bruna Ortiz
 cronista@mercurioantofagasta.cl

BHP presentó su estudio de impacto en la fuerza laboral, cuya muestra involucra a 1.170 empresas pertenecientes a pequeña y mediana minería de la región de Antofagasta que están ligadas a la compañía por medio de su programa de compra local administrado por SAWU. Entre los aspectos que cubre, se encuentra la distribución y características de sus trabajadores.

Dentro de esta materia la medición destaca la creciente presencia femenina en la industria, componiendo un 30% de la dotación del personal perteneciente a las instituciones incluidas en el estudio. El porcentaje marca un eventual cumplimiento del objetivo propuesto por la Política Nacional Minera 2050 hace dos años, cuando el ministerio de Minería planteó llegar a un 20% de participación femenina en toda la industria con miras a 2030.

El alcance de BHP en el tema se percibe aún más positivo cuando estos datos se comparan con los entregados por la Comisión Chilena del Cobre (Cochilco) en su más reciente estudio de representación y caracterización de la mujer en el sector minero. Allí se señaló que Antofagasta cuenta con solo un 13,9% de participación fe-



LA FUERZA FEMENINA EN MINERÍA SE UBICA MAYORITARIAMENTE EN ROLES ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES

menina, más allá de que la región se ubica en el segundo lugar a nivel nacional y de que se registra un aumento sostenido durante años recientes.

A la hora de distribuir la participación en roles, se puede observar que las 1.987 mujeres que trabajan en estas empresas se ubican mayoritariamente en roles administrativos y operacionales, con un 37% desempeñándose en la primera categoría y un 31% en la segunda. A su vez, un 7% se encuentra en roles de carácter asistencial.

Donde aún se encuentra un desequilibrio es en cargos de

Hoy podemos decir que hay un avance. Se ve una gran participación femenina en todos los cargos, con un abanico de grandes empresarias presentes en el rubro".

Catalina Muñoz
 Empresaria

mayor jerarquía, con un 12% de las trabajadoras estando en jefaturas y otro 12% ubicadas en gerencias. Esto va acorde a lo mostrado por el estudio de Cochilco, que expuso que solo el 11,9% de los puestos directivos

son ocupados por mujeres a nivel nacional, y se aleja de lo propuesto en la Política 2050, en donde se espera que la presencia femenina en estos cargos sea de un 25% el 2030.

TESTIMONIO

Entre las mujeres que se encuentran en cargos directivos está Catalina Muñoz, quien es socia fundadora de Catalina del C.Ltda. junto a su hija. Su empresa lleva alrededor de 15 años ofreciendo servicios de carácter textil especializados para determinados servicios mineros.

"Buscamos nichos de nego-

cios en temas puntuales de nuestra línea, y exploramos la solución de problemas bien particulares de la industria. Un ejemplo sería ofrecer fundas para todo lo que sea los equipos que manejan los controladores. Y tiene que tener una tecnología particular, con una tela que sea antibacteriana. En el caso de calcetines, ofrecemos con tecnología Coolmax que impide que la humedad llegue a los pies", explica Muñoz.

Respecto a la inclusión femenina en la industria, asegura que en el presente las condiciones están dadas para que

más mujeres puedan integrarse al rubro y que efectivamente su presencia se ha hecho notar durante los últimos años.

"Hoy podemos decir que hay un avance. Se ve una gran participación femenina en todos los cargos, con un abanico de grandes empresarias presentes en el rubro. Si bien la industria ha tenido una fuerte presencia masculina, desde lo personal no veo machismo. A mí no me ha sido difícil llevar mi empresa desde esa perspectiva, contando con buenas oportunidades de negocios", aseguró la empresaria.

En torno a potenciales dificultades, Muñoz las percibe más bien a nivel de pymes que de género. Según ella, hacen falta instancias que permitan facilitar el acceso a eventos clave como Exponor y una mayor voluntad por parte de las grandes empresas mineras para escuchar a potenciales proveedores o colaboradores nuevos, y así tener una mayor cantidad de clientes.

"Falta que las mismas compañías nos den oportunidades. ¿Cómo y a quién muestro una nueva tecnología con la cual cuento? En ese sentido tienen que estar abiertas las puertas. A veces ofrezco y busco exponer y no me lo permiten, diciendo de plano "ya tenemos contrato con tal persona". Necesitamos que en ese sentido se nos escuche más".