LITORALPRESS

Fecha: 15-06-2025
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero - DF Mas
Tipo: Noticia general
Título: **“LA INCLUSIÓN NO ES SOLO UNA OPORTUNIDAD, ES UNA NECESIDAD URGENTE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA INDUSTRIA”**

Pág. : 36
Cm2: 329,6

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: No Definida

“LA INCLUSIÓN NO ES SOLO UNA OPORTUNIDAD, ES UNA NECESIDAD URGENTE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA INDUSTRIA”

La directora de Aprimin y directora sponsor de Women in Action, Macarena Vallejo, analiza cómo los proveedores mineros están acelerando su agenda de inclusión, pese a que enfrentan barreras culturales y económicas que las grandes empresas no tienen.

POR MACARENA PACULL M.

La inclusión y la diversidad en el ecosistema local de proveedores mineros “ha comenzado a avanzar con pasos más decididos en los últimos años, aunque todavía existen brechas respecto de las grandes compañías mineras”. Así lo plantea la directora de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin) y directora sponsor de Woman In Action (WIA), Macarena Vallejo, quien asegura que los proveedores están siguiendo de forma sistemática el camino de aquellas compañías mandantes que han implementado estrategias robustas y medibles en equidad de género.

A su juicio, el impulso que generan los estándares y requisitos de las grandes mineras es clave: “Hoy, las licitaciones no solo evalúan capacidades técnicas, sino también compromisos concretos con la equidad, políticas de diversidad e indicadores de inclusión”.

Para promover esta evolución, se han creado redes como WIA. Vallejo dice que esta iniciativa, que impulsa Aprimin, ha aportado a la visibilidad y al fortalecimiento del liderazgo, y añade que otras instancias de colaboración público-privada “han generado un terreno fértil para seguir construyendo una industria más diversa, innovadora y competitiva”.

“La inclusión no es solo una oportunidad, es una necesidad urgente para la sostenibilidad de la industria minera en Chile y en el mundo”, dice. En esta línea, resalta que han conformado tres verticales de inclusión y diversidad en WIA, la realización de diagnósticos de brechas y la elaboración de buenas prácticas compartidas, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

“Además, apoyamos activamente el trabajo de nuestros socios, promoviendo la mentoría, capacitación y visibilización del talento femenino en la cadena de suministro”, asegura, y menciona que muchas empresas proveedoras han desarrollado políticas internas de género con metas claras de participación femenina, programas de liderazgo inclusivo y certificaciones en equidad, al igual que el trabajo de empresas proveedoras lideradas por mujeres, “que no solo desafían estereotipos de género en campos tradicionalmente masculinizados, sino que aportan innovación y valor al negocio minero”.

Pese a los avances, Vallejo señala que aún quedan barreras culturales y estructurales, además de económicas, como brechas digitales, falta de acceso a redes de capacitación, falta de incentivos o apoyo financiero para que pequeñas empresas implementen políticas inclusivas.

En este sentido, asegura que se necesitan tres cosas para acelerar el impulso: liderazgo comprometido, corresponsabilidad pública y privada, y medición y transparencia, “porque lo que no se mide no se transforma”.