

Solo el 11,7% de la fuerza laboral de la industria es mujer, lo que abre enormes desafíos para lograr una equidad de género.

POR FRANCISCA ORELLANA

Aunque avanza, la participación femenina alcanza hoy solo a un 11,7% de la fuerza laboral de la minería, según los datos preliminares del Estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030, del Consejo de Competencias Mineras (CCM). La cifra representa un desafío mayor para la industria que se ha propuesto llegar a una representatividad femenina en cargos directivos de 35% para los próximos 29 años, en el marco de la Política Nacional Minería 2050.

"La industria pierde un potencial y capital humano tremendo, desaprovechando la oportunidad de generar ambientes de trabajo inclusivos, que aportan

también en términos de productividad, innovación y nuevos liderazgos", afirma el subsecretario de Minería, Edgar Blanco.

María José Abud, subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, agrega se habla no solo de aumentar el ingreso de mujeres, sino que "exista una equidad laboral al interior de la empresa y eso requiere un cambio cultural y abordar desafíos que aún persisten, tales como la brecha salarial, el desarrollo e igualdad de oportunidades y las barreras culturales".

Para Paola Huenuman, líder de Proyectos y cofundadora de la Red Ingenieras de Minas de Chile (RIM Chile), el sector debería permitir a todos aportar y participar en igualdad de oportu-



LOS PASOS DE LA INDUSTRIA PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN FEMENINA

12,2%

ES LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EMPRESAS MINERAS EN 2021.

tunidades. Aunque hay avances, cree que "se debe seguir trabajando para lograr una industria más inclusiva, especialmente en los cargos de liderazgo".

Consuelo Fertilio, directora ejecutiva de Mujeres Ingenieras de Chile, acota que, "desde 2019 a 2021 las supervisoras pasaron del 7% a casi el 10%, en jefaturas mejoró del 7,5% al 15,8% y en directoras, desde el 14,5% al 16,8%. Son avances, pero sin duda queremos acelerar el cierre de brechas".

Los mayores avances y en poco tiempo se ven en la minería

a gran escala, indica Carolina Eterovic, directora de Mujeres Empresarias, pero hay estancamiento en las posiciones que ocupan las mujeres, que es donde hay sobredemanda, "y están menos en rubros donde se proyecta la mayor demanda a futuro".

De hecho, el informe del CCM indica que el 13,7% de las mujeres se ubica en actividades profesionales, seguido de operadoras con un 7,9%, supervisoras con un 6,3%, mientras que solo un 3% labora en mantenimiento.

"Nos enfrentamos a una minería 4.0, mucho más tecnologizada,

que demanda nuevas capacidades, abre oportunidades para la incorporación de la mujer", dice Marco Berdichevsky, vicepresidente de recursos humanos para Finning Sudamérica. Hablar de equidad salarial, políticas y programas de conciliación laboral y familiar es clave, dice, y cuenta que la firma que tiene una agenda de inclusión y ha capacitado a 500 mujeres en oficios técnicos.

Mayor capacitación

El impulso de una Mesa Nacional Mujer y Minería para mejorar las condiciones laborales ha sido

un motor importante de incentivos. También hay certificaciones como la Norma Chilena 3262 y programas propios de privados.

Desde Freeport-McMoRan Inc, afirman que Minera El Abra fue la primera mina privada en lograr la certificación, lo cual implicó un cambio cultural interno muy importante y adaptar los espacios como salas de cambio o indumentarias para que se desempeñen seguras en faena: "Es un aporte real para impulsar la especialización de mujeres de comunidades locales y mejorar la empleabilidad de la zona".

La certificación también la tiene SQM, comenta Bárbara Blümel, subgerente de Personas de la firma, que posee un 18% de dotación femenina. "Tenemos casos de mujeres que comienzan en cargos de media responsabilidad y han llegado a altos cargos ejecutivos. También las hemos incorporado en áreas de Mantenimiento y Operación de las faenas, que antes eran liderados solo por

hombres", dice.

Abordar la educación es clave, promoviendo las carreras "principalmente ligadas a la formación de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) y retomar los escenarios que se vieron mermados a raíz de la pandemia del Covid-19", dice Daniela Musalem, vicepresidente de Recursos Humanos FLSmidth Sudamérica. Fernando Oliver, cofundador y CEO de Option y de Startups Latam, agrega que una base escolar ligada a STEM "al crecer se reflejará en que más mujeres opten por carreras universitarias vinculadas a la industria minera".

Urge generar redes en el sector, afirma Marcela Paz Gómez, gerente de Recursos Humanos de Kdm Industrial.cl, ya que se suele decir que no hay mujeres en el mercado. "Si no hay, preparémoslas, generamos alianzas con las instituciones educacionales, abramos las puertas para que puedan ganar experiencia", enfatiza.