

RADIOGRAFÍA A LA INCLUSIÓN FEMENINA EN LA INDUSTRIA MINERA

La participación de las mujeres en las empresas mineras se duplicó en los últimos cuatro años. Pese a ello, la industria aún enfrenta desafíos como la brecha salarial, las dificultades de conciliación y un mayor acceso a puestos de liderazgo.

POR ANDRÉA CAMPILLAY C.

La reactivación económica tras la pandemia demanda que las mujeres se desempeñen en todos los sectores productivos como un avance en materia de equidad de género. Una situación que ya es tangible en la gran minería, donde las mujeres aumentaron sus niveles de participación.

"Si realizamos una comparación de cuatro años, podemos observar que la participación de mujeres en empresas mineras aumentó en nueve puntos porcentuales, pasando de un 8,9% a un 17,4%, casi duplicándose", asegura Verónica Fincheira, gerenta del Consejo de Competencias Mineras, agregando que los indicadores también evidencian que aumentó la participación de mujeres en empresas proveedoras, cifra que llegó a 10,1%.

De esta manera, los ex-

pertos coinciden en que aún queda camino por recorrer para alcanzar las metas de la Política Nacional Minera 2050, que busca lograr una participación laboral femenina de al menos 20% a 2030 y del 35% a 2050.

"La tarea de aumentar la presencia de mujeres en el mercado laboral no recae exclusivamente en una industria, es un desafío que debe enfrentarse de manera integral y colaborativamente, especialmente después de ver el efecto que tuvo la pandemia en la participación laboral femenina", afirma Joaquín Villarino, presidente ejecutivo del Consejo Minero, quien también hace alusión a las tareas pendientes

dentro del desafío de incorporar más mujeres a la industria donde destaca la necesidad de abordar la brecha salarial, la corresponsabilidad, igualdad de oportunidades de desarrollo y mayor acceso a puestos de liderazgo.

La ministra de Minería, Marcela Hernando, apunta a que "las mayores dificultades se encuentran en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, un factor que responde a que las condiciones del trabajo en faena históricamente han sido diseñadas considerando solo las necesidades masculinas". Por esto, hoy se vislumbra un camino de oportunidades para las muje-

res dentro del sector, especialmente gracias a los trabajos de automatización que buscan eliminar las barreras de la minería tradicional, modernizando la infraestructura para contar con una fuerza laboral mixta.

A paso firme

Para las grandes mineras este anhelo es ya una realidad. BHP, por ejemplo, terminó "el año 2022 con un 30,5% de representación femenina, casi seis puntos porcentuales más que a diciembre de 2021", afirma Laila Ellis, VP HSE BHP Minerals Americas.

En el caso de Anglo American, destacan su Política de Inclusión y Diversidad, la cual busca que todos sus trabajadores se sientan valorados, respetados y seguros en el trabajo, con foco en la diversidad de género. "A través de esta política, hemos tenido progre-

res significativos en la incorporación de mujeres en cargos directivos, de toma de decisiones y liderazgo, alcanzando un 30% en diciembre de 2022", comenta Gabriela Torres, gerenta de Efectividad Organizacional de la compañía, quien destaca como un hito el nombramiento en enero pasado de la primera mujer chilena a cargo de una de sus operaciones nacionales.

Por su parte, desde Teck Chile aseguran que el porcentaje de participación femenina en sus operaciones es de 28%, una cifra que aseguran "responde a un esfuerzo sostenido por generar una transformación cultural con perspectiva de género, para garantizar condiciones laborales equitativas para hombres y mujeres, y ampliar perspectivas de desarrollo en mujeres que incidan en su permanencia al interior de la industria".

