



Minerías reconocen los sesgos y brechas que existen frente a la incorporación de mujeres al sector

POR CAROLINA LEÓN

Al interior de la industria minera hay una tendencia a asociar a los hombres a destrezas técnicas o de desempeño físico, versus las mujeres que son vinculadas a habilidades sociales o denominadas “blandas”.

Este es uno de los resultados que arrojó un estudio elaborado por la Corporación de Capacitación de la Cámara Chilena de la Construcción, OTIC CChC, y la consultora MTalent, en el cual participaron 33 empresas mineras y proveedoras del sector -a través de diversas herramientas, como entrevistas, focus group y una encuesta a más de 4.700 personas, entre otros-, que tuvo por finalidad profundizar en los sesgos inconscientes en la trayectoria laboral de la mujer en la industria minera en Chile

De acuerdo a la investigación, esta asociación de las mujeres a habilidades interpersonales se puede apreciar en los datos de la encuesta, donde -por ejemplo- el 56,2% de quienes respondió señalaron que ellas destacaban en “preocupación por las personas” versus solamente el 18,4% que indicó que los hombres lo hacían en esta dimensión.

Una realidad que también se grafica en el “buen clima laboral”, donde el 49,6% de los encuestados asoció este concepto a una habilidad sobresaliente de las mujeres, versus 25,4% que lo vinculó como una habilidad pronunciada de los hombres.

Esta diferencia queda en eviden-

■ La investigación liderada por la OTIC de la CChC constató que existe la creencia de que su mayor inclusión aumentará las situaciones y denuncias de acoso.

cia, además, en “liderazgo empático”, donde un 48,7% lo relacionó a una habilidad de ellas y sólo un 18,1% a los varones.

“Esto tiene relación con ideas del tipo ‘las mujeres son así, porque son mamás’ o por el simple hecho de ser mujeres.

Lo anterior produce que, automáticamente, las trabajadoras sean asociadas a tareas de oficina”, sostiene la investigación.

De hecho, al profundizar en las razones de por qué las empresas del sector se están interesando en la equidad de género, un 21,55% de los consultados dijo que es debido a normativas o leyes nacionales, y sólo un 4,86% dijo que es por mejo-

rar su productividad o desempeño financiero.

Para el gerente general de la OTIC CChC, José Garay, estos resultados demuestran “la necesidad de tomar conciencia en forma transversal de sesgos así de específicos y claros, como una oportunidad para gestionar de mejor forma políticas de cambio cultural adentro de las empresas, formación técnica y en liderazgo, atracción de talento, entre otras”.

Miedo al cambio

Otro eje que permitió visibilizar el estudio, es que al interior de la industria se mira críticamente la mayor inclusión de mujeres.

Quienes respondieron hacen alusión a la “cuota” de mujeres, y en ellos se manifiesta el sesgo de que esas personas no cuentan con las habilidades ni con la experiencia para ese cargo.

En esa línea, la investigación también dejó de manifiesto que se percibe una sensación o idea generalizada de que el aumento de la dotación femenina va a traer cambios o repercusiones consideradas negativas. Dentro de las más señaladas, están los cambios en el lenguaje o en el trato que se deberán incorporar. Asociado a esto último, se detectó la creencia de que aumentarán las situaciones y denuncias de acoso.

“Esta situación constituye una de las resistencias más profundas y fuertemente arraigadas en la cultura machista del sector minero, donde la mujer es vista como una amenaza para la forma actual de trabajar, o incluso como una dificultad adicional y no como personas que pueden aumentar el valor de la actividad minera”, dice el análisis.

Los desafíos

A modo de cierre, el sondeo permite concluir que aún existe una gran brecha en la pequeña, mediana y gran minería con respecto a la efectiva incorporación de mujeres. Las primeras, al no contar con los recursos suficientes, se enfrentan a mayores desafíos y menores posibilidades de implementar y desarrollar planes y políticas que tengan repercusión en sus trabajadores y la cultura organizacional.

En la vereda contraria, los mejores resultados y avances se aprecian en aquellas organizaciones que cuentan con programas transversales, sistematizados, con resultados medibles y bajo una gobernanza bien definida.

Considerando esto, el estudio finaliza dando algunas recomendaciones. Así, por ejemplo, plantea que es fundamental para avanzar en la gestión de la diversidad y en la creación de espacios inclusivos, el diseño de implementación de programas y políticas que vayan más allá de los aspectos comunicacionales o de difusión.

También se recomienda que las políticas y programas de sensibilización tengan un enfoque de corto, mediano y largo plazo, es decir, que sean construidos pensando en la sostenibilidad y su impacto en el negocio.

Desde la perspectiva de Garay, el trayecto de una empresa hacia una cultura más diversa e inclusiva “debe comenzar con un diagnóstico, para detectar el estado de la organización. Para luego implementar estrategias que, de forma inteligente y basadas en información, empujen de manera significativa e innovadora las barreras actuales, para lograr el desarrollo de talento de la mujer dentro de la organización”.

A su juicio, una de las medidas más importantes para erradicar los sesgos, es impulsar iniciativas que permitan asociar la incorporación de la mujer a los equipos, con mejoras productivas, de desempeño, de resultados y sus posteriores beneficios para el negocio.