

## MUJERES EN MINERÍA: AHORA ES CUANDO

Hace menos de treinta años una mujer no podía ingresar a una faena minera por ley y creencias. La situación ha cambiado y hoy el género femenino forma parte de esta industria, pero no por ello han mermado los desafíos. ¿Cuáles son los principales retos y qué cambios vendrían para el sector considerando la transformación a nivel país en materia de género? Mujeres mineras dan a conocer su visión. *Por Camila Morales*

**E**n 2022 parece casi absurdo lo que sucedía en la década de los noventa en la industria. Hasta 1996 las mujeres no podían ingresar a una operación minera. “Traen mala suerte”, comentaban en aquella época los trabajadores del sector respecto al ingreso del género femenino a una faena. Solo cuando se eliminó del Código del Trabajo esta restricción, las cosas comenzaron a cambiar.

La situación para las mujeres se fue transformando, pero a paso lento. La construcción social de que las condiciones extremas en las que se desarrolla la actividad no son un lugar adecuado para que las mujeres trabajen, y que el sistema de turnos impide la compatibilización de las labores del hogar, de crianza y cuidado asociadas principalmente a la mujer, son argumentos que ha costado dejar atrás.

Las barreras culturales siguen siendo un aspecto a trabajar para superar la discriminación por género. Pese a ello, han habido avances. De acuerdo a datos del Estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030, la participación de la mujer en empresas mineras alcanza al 2021 un 12,2%, y se espera que este porcentaje aumente en la próxima década.

### IR POR MÁS

¿Cuáles son los principales desafíos para incrementar este porcentaje? Para Aurora Williams, gerente de la Corporación Clúster Minero Región de Antofagasta y ex ministra de Minería, la inclusión de la mujer en el mundo laboral, especialmente en un sector históricamente masculinizado, pasa por incorporarla en todos los espacios sociales, políticos y financieros; relevando incluir mujeres en la toma de decisiones.

“En ese ámbito se registran avances en materias legislativas que promueven los derechos de la mujer, así como el esfuerzo del sector público y privado. La mayor parte de la industria considera entre sus metas la inclusión de mujeres, definiendo métricas específicas con mediciones periódicas”, comenta Aurora Williams.

De hecho, desde diciembre de 2020 al mismo mes de 2021 ingresaron más de 5.000 mujeres a trabajar en la industria. Aquello no se daba desde el 2011 al 2012, cuando se elevó en poco más de 4.600 la incorporación de trabajadoras. Para Tamara Leves, presidenta de Women in Mining Chile (WIM), en estas cifras se refleja el compromiso de las empresas mineras, contratistas y proveedoras, que han hecho declaraciones firmes de metas organizacionales de contratación.

Pero, ¿qué hacer para ir por más? Para la representante de la agrupación que nace en 2015, se pueden “incentivar las medidas de acciones positivas o cuotas para incrementar de manera acelerada o intencionada el aumento de mujeres en las distintas posiciones de las organizaciones (...). Las cuotas son una buena forma de fomentar la participación de mujeres en industrias masculinizadas, alentándolas a que sí pueden ingresar y que serán reconocidas en sus capacidades y talentos. Hoy varias empresas han hecho de este punto un eje de su política de formación, reclutamiento y contratación”.

¿Cuál es la visión de las empresas proveedoras? Sofía Arrigoni, directora de Aprimin y gerente general de Proindar, señala que una de las mayores dificultades es la falta de un trabajo con una mirada de largo plazo con las instituciones de educación superior, centros



Aurora Williams,  
 gerente de la Corporación Clúster Minero  
 Región de Antofagasta y ex ministra de  
 Minería.



Tamara Leves,  
 presidenta de Women in Mining Chile.



Sofía Arrigoni,  
 directora de Aprimin y gerente general  
 de Proindar.

40 años en promedio  
 tienen las mujeres  
 que trabajan en la  
 industria minera. Los  
 principales perfiles son:  
 profesionales (13,7%),  
 operadoras (7,9%),  
 supervisoras (6,3%) y  
 mantenedoras (3,0%).

de formación técnica y liceos  
 técnicos profesionales, con el fin  
 de incentivar a que más mujeres  
 ingresen a estudiar carreras afines  
 a la minería, y a su vez transmitirles  
 el amplio espectro laboral que  
 presenta esta industria.

“Hago una especial mención  
 a las empresas proveedoras de  
 minería que han sido flexibles y  
 que han logrado adaptarse frente  
 a la nueva realidad laboral (...).  
 Me parece que hemos tenido  
 un avance en la inclusión de la  
 mujer en la industria, pero queda  
 camino por recorrer, derribando  
 barreras generacionales y de  
 género”, agrega la representante  
 de Aprimin.

#### **CHILE AVANZA Y LA MINERÍA TAMBIÉN**

En los últimos años el avance de  
 tópicos feministas en Chile han  
 ido permeando en la sociedad,  
 y en aquella transformación la  
 minería no se queda atrás. Aurora  
 Williams comenta que el país ha  
 avanzado en equidad de género,  
 pese a que queda camino por  
 recorrer. “Sin embargo, es un  
 tema respecto del cual existe  
 pleno convencimiento en diversos  
 sectores públicos y privados (...).  
 En la minería la mayoría de las  
 empresas tienen metas de partici-  
 pación de mujeres, así como una  
 política de género establecida”.

La ex ministra de Minería dice que  
 hoy se contratan, en promedio, so-  
 bre el 20% de mujeres de la dota-  
 ción total, cifra que ha aumentado  
 significativamente en los últimos  
 años. “Tenemos empresas mineras  
 que han declarado explícitamente  
 una meta de llegar a la equidad  
 de género al año 2025. Esas me-  
 tas son desafiantes para todos, por  
 cuanto implica formar mujeres en  
 diversos ámbitos, terminando con  
 paradigmas culturales e históricos  
 que limitaron el desarrollo de las  
 mujeres”.

Por su parte, la presidenta de  
 Women in Mining Chile destaca  
 “que el gobierno se haya declara-  
 do feminista y esté trabajando  
 para ello. Nos da la esperanza  
 que podamos avanzar con más  
 celeridad para lograr la equidad  
 de género que buscamos como  
 ONG. Hay señales muy positi-  
 vas, como el aumento de partici-  
 pación de mujeres en el Direc-  
 torio de Codelco, una ministra  
 de Minería, el Ministerio de la  
 Mujer y Equidad de Género en  
 el Comité Político y un gabi-  
 nete paritario. Estos cambios en  
 la política pública por supuesto  
 que son una señal”.

En la visión de Sofía Arrigoni,  
 “la inclusión de la mujer en  
 industrias que históricamente  
 han sido masculinas no es una  
 moda, sino que un cambio  
 cultural que llegó para quedarse.

Está demostrado que los equipos diversos logran mejores resultados y la industria minera está avanzando en esa dirección, lo que nos impone desafíos para poder seguir mejorando día a día”.

### **PROGRAMAS Y MEDIDAS CON VISIÓN DE GÉNERO**

Si hablamos de la inclusión de la mujer en la minería, es importante destacar algunos planes o programas que van en línea con el objetivo de reducir la brecha entre hombres y mujeres en el sector. Por ejemplo, WIM Chile realiza mentorías para acompañar el desarrollo profesional de las mujeres en el sector por medio de dos grupos. El primero, es el programa Mujeres de Alto Desempeño (MAD).

“Es una mentoría para mujeres con carreras ascendentes y con cargos de superintendentes o superior. Los mentores son gerentes y gerentas de primera línea de las empresas mineras y tienen una fuerte orientación de compartir las historias de éxito y cómo enfrentaron las dificultades del liderazgo. Adicionalmente, tenemos un segundo grupo de mentoring denominado ‘Mujeres para Mujeres’, donde socias WIM son mentoras de otras socias con menor experiencia profesional. Este programa busca conectarlas, hacer networking y apoyar su carrera profesional”, explica Tamara Leves. Desde el área de los proveedores, Sofía Arrigoni comenta que desde 2019 la entidad instauró el Premio Conciliación y Corresponsabilidad en la Cena Anual Aprimin, el cual consiste en la entrega de un reconocimiento a empresas asociadas que cuenten con buenas prácticas en la búsqueda de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por otra parte, Arrigoni agrega que la entidad cuenta con mediciones internas de participación femenina, “las que han venido aumentando sostenidamente en

el tiempo, pasando de un 12% en 2014 a un 19% en 2021, siendo el 15% jefaturas, gerencias y directivas. Sin ir más lejos, actualmente el directorio de Aprimin cuenta con 4 mujeres”.

¿Qué medidas de acción trabaja Clúster Minero Región de Antofagasta? La corporación mantiene acuerdos de trabajo con la industria minera, en particular AMSA, Codelco Distrito Norte, BHP y SQM, en donde el rol de la mujer queda relevado en la inclusión de sus dotaciones, en potenciar el empleo de mujeres locales, en su formación y en la promoción dentro de cada empresa, comenta Aurora Williams, quien además destaca otro aspecto en pos del fortalecimiento de la equidad de género en el sector.

“Es importante el reconocimiento a las nuevas generaciones de mujeres, que han visibilizado nuevas problemáticas relativas al género que permitan cada vez más avanzar en la anhelada equidad. La sociedad evoluciona, cambian paradigmas que son relevantes de superar en el contexto de entregar mayores oportunidades a las niñas, adolescentes y mujeres de nuestro país, y en particular a aquellas que quieran desarrollarse en el rubro minero”, concluye Williams.

Un avance destacable en la industria es lo anunciado por Codelco Salvador en el mes de abril. Tendrá la primera planta de la industria minera en Chile operada exclusivamente por mujeres.



Foto: AMSA

Las mujeres poco a poco ganan terreno en el sector. En 2020 siete chilenas destacaron en el ranking “100 mujeres inspiradoras globales en la minería” del Women in Mining UK.