

E ENTREVISTA. CAROLINA GARCÍA, Líder del área de Inclusión y Diversidad de BHP

“La inclusión no es un proyecto de corto plazo, es un trabajo permanente”

La minería ha sido históricamente un rubro masculinizado. ¿Cómo han logrado avanzar en inclusión femenina?

• Hemos hecho esfuerzos especiales por atraer más mujeres, considerando que en el pasado incluso el Código del Trabajo señalaba que las mujeres no podían trabajar en minería. Eso cambió hace muy pocos años. En 2015, BHP se propuso alcanzar el balance de género para 2025 y lo logramos en diciembre de 2023 en Chile. Hoy, en abril de 2026, tenemos un 45% de representación femenina y un 47% de mujeres en posiciones de liderazgo.

Las mujeres están en toda la cadena de valor de la compañía. Pero esto no se logra de un día para otro: implica cambiar conciencias y cultura. Nuestros trabajadores más antiguos, a quienes llamamos “viejitos”, estaban acostumbrados a un entorno completamente masculino. Por eso hemos trabajado con conversaciones, talleres de liderazgo y cambios culturales profundos.

¿Qué impacto ha tenido este cambio cultural dentro de las faenas?

• Ha sido progresivo. Hoy es mucho más natural que mujeres ingresen a la faena y conversen con cualquier nivel de la organización, desde un vicepresidente hasta un operador. Esto ha

La ejecutiva aborda los avances de la industria en equidad de género, los cambios culturales en faena y familia, y el rol de la tecnología.

generado relaciones más fluidas y respetuosas. Por ejemplo, el ingreso de más mujeres ha contribuido a reducir la tasa de accidentabilidad. ¿Por qué? Porque se genera un ambiente donde las personas se atreven a levantar la mano y advertir riesgos. Antes eso no ocurría, porque podía ser mal visto cuestionar a un superior. Hoy se fomenta esa cultura preventiva.

¿Cómo se aborda el cambio cultural fuera de la faena, en las familias y nuevas generaciones?

• Es clave. Aún existen barreras culturales. Muchas veces no solo las madres, sino también los padres, transmiten la idea de que la minería no es para mujeres. Sabemos que hacia 2030 se requerirá una nueva fuerza laboral, por lo que es fundamental motivar a las mujeres a estudiar carreras STEM: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Por eso desarrollamos programas en Antofagasta e Iquique, donde visitamos colegios y universidades. Trabajamos especialmente con niñas, mostrándoles que sí pueden desarrollarse en estas áreas. Actualmente, por ejemplo, estamos traba-

jando con Lab4U, que permite hacer ciencia desde el celular y acerca estos conocimientos de manera más accesible.

¿Qué rol ha jugado la tecnología en estos procesos de inclusión?

• La tecnología ha sido fundamental. Fuimos pioneros en la creación de centros de operaciones integradas que permiten operar faenas de manera remota. Esto ha facilitado el ingreso de mujeres, ya que no necesariamente deben trabajar en turnos 7x7 en faena, sino que pueden operar desde estos centros y luego regresar a sus hogares. También ha sido clave para la inclusión de personas con discapacidad, porque son entornos más adaptados y seguros. De hecho, es en estos centros donde tenemos el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad.

• Hoy la diversidad parece más instalada en la industria. ¿Cómo se sigue fortaleciendo?

• Nosotros trabajamos en base a pilares claros. Uno es el de mujeres, donde ya alcanzamos el 45% de representación.



“En 2015, BHP se propuso alcanzar el balance de género para 2025 y lo logramos”.

Otro es el de pueblos originarios. Es muy importante que personas de comunidades donde operamos, como Sierra Gorda, Spence y Minera Escondida, se integren a nuestras operaciones. Hoy, un 10% de nuestros trabajadores pertenece a pueblos originarios. También está el pilar de diversidad sexual. Somos una de las empresas más valoradas en este ámbito y recibimos reconocimientos de organizaciones como Pride Connection. Desde que llegué en 2018, mi credencial ya incluía símbolos de Pride, reflejando que todos somos aliados y que no queremos discriminación.